

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/03/2016
--	------------

C.I.F.	N0183514I
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

EDREAMS ODIGEO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

1, BOULEVARD DE LA FOIRE (LUXEMBURGO)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

A.1.1. PRINCIPIOS GENERALES Y BASES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

La Política de remuneraciones de los consejeros persigue que la remuneración de los Consejeros sea adecuada a la dedicación y responsabilidades asumidas, y acordes con la que se satisfaga en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés del conjunto de los accionistas a largo plazo.

En particular, en cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo puedan alcanzar sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades. En consecuencia, la Política de remuneraciones de los consejeros pretende, en relación con los consejeros ejecutivos:

- Asegurarse de que la remuneración, en términos de estructura y cantidad total, está en línea con las mejores prácticas, así como competitiva en relación a entidades comparables a nivel nacional e internacional, y considerando la situación específica de cada territorio en la que opera el Grupo. En el pasado, la Sociedad ha contratado los servicios de un consultor externo "Towers Watson Willis" para proporcionar asesoramiento.
- Establecer la remuneración, con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.
- Incluir un componente variable anual/ plurianual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la posibilidad de incluir otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa.
- Establecer los límites máximos apropiados para cualquier retribución variable (anual o plurianual), y establecer mecanismos adecuados para reconsiderar la aplicación y el pago de remuneración variable diferida cuando se produce una reformulación en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad que tiene un efecto negativo, incluyendo la posibilidad de cancelar total o parcialmente el pago de la retribución variable diferida.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la Política de remuneraciones de los consejeros se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

A.1.2. CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS REALIZADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO A LA APLICADA DURANTE EL EJERCICIO ANTERIOR, ASÍ COMO LAS MODIFICACIONES QUE SE HAYAN REALIZADO DURANTE EL AÑO DE LAS CONDICIONES DE EJERCICIO DE OPCIONES YA CONCEDIDAS.

Durante el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2016, no se han realizado cambios significativos que afecten al sistema de remuneración o a los términos para ejercitar las opciones concedidas.

Sin embargo, en mayo de 2016 la Sociedad ha comunicado el siguiente "hecho relevante" que hace referencia a una modificación del actual Plan de Incentivos variable a largo plazo para directivos que se detalla en la sección A.4: "Luxemburgo, 10 de mayo de 2016 - eDreams ODIGEO, la agencia de viajes online líder en Europa ha anunciado hoy un nuevo plan de incentivos a largo plazo para directivos ("LTIP", por sus siglas en inglés), destinado a asegurar que continúa atrayendo y reteniendo directivos de calidad, así como para alinear los intereses de sus directivos y accionistas. El nuevo LTIP se ofrecerá a los directivos actualmente empleados como alternativa al plan existente. El antiguo plan se basa en el precio de la acción como medida del rendimiento, lo que ha demostrado resultar poco apropiado. Basado en el rendimiento operativo, el nuevo plan estará vinculado a unos objetivos financieros y estratégicos rigurosos.

El plan alineará los intereses a largo plazo de accionistas y directivos y ofrecerá transparencia a través de la sencillez, con unos niveles de compensación que pueden ser comprendidos de inmediato tanto por los accionistas como por los participantes. El motivo de este cambio es contribuir a que los directivos se puedan centrar en alcanzar los objetivos estratégicos y financieros a largo plazo. Uno de sus beneficios será generar valor empresarial a largo plazo, al simplificar la administración de los intereses de directivos y accionistas, así como la armonización de los mismos.

El LTIP constituye una parte de la estructura de compensación, que incluye asimismo un salario base fijo normal y una bonificación anual variable en efectivo (que depende de los objetivos, tanto a nivel empresarial como individual para el año).

La dilución total, si se cumplen los objetivos máximos, permanece sin cambios y la liquidación de los derechos sobre acciones ("PSR") representaría el 4,4% del capital social emitido de la empresa. Se amplía el plazo para la obtención de los derechos un máximo de un año frente a los plazos programados actuales. El efecto contable estimado es de un gasto de 8,5 millones de EUR (sin salida de caja), distribuidos a lo largo de un periodo de 2 años, 6,8 millones de EUR más que antes del cambio.

El nuevo LTIP tendrá una duración de dos años y está diseñado para entregar las acciones coincidiendo con la publicación de los resultados financieros, entre noviembre de 2016 y noviembre de 2017."

DETALLES DEL NUEVO LTIP:

- Estructura:

El sistema establecido en el Plan consiste en otorgar a los beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones ODIGEO en las condiciones, forma de pago y los plazos establecidos en el Plan. Los derechos no tienen la condición de acciones a efectos legales hasta que se consoliden, por lo que no implicará en ningún caso la concesión de derechos de voto o económicos asociados a las acciones.

- Duración y Tramos:

Dicho plan ("PSR") será efectivo a partir del 4 de mayo 2016 hasta el 31 de diciembre 2017 y será dividido en dos tramos. Los derechos incluidos en el Primer Ciclo representan el 65% de los derechos concedidos en el Plan. Los derechos incluidos en el Segundo Ciclo representan el 35% restante:

a) Primer Ciclo:

La Sociedad hará todo lo posible para entregar los incentivos del Plan incluidos en el primer tramo según el siguiente calendario:

- i. El 37,5% de los incentivos correspondientes al Primer Ciclo serán entregados en la fecha en la que se hagan públicos los resultados financieros del segundo trimestre del año fiscal 2016-2017.
- ii. El 37,5% de los incentivos correspondientes al Primer Ciclo serán entregados en la fecha en la que se hagan públicos los resultados financieros del tercer trimestre del año fiscal 2016-2017
- iii. El 25% de los incentivos correspondientes al Primer Ciclo serán entregados en la fecha en la que se hagan públicos los resultados financieros del cuarto trimestre del año fiscal 2016-2017

b) Segundo Ciclo:

La Sociedad hará todo lo posible para entregar los incentivos del Plan incluidos en el segundo tramo según el siguiente calendario:

- iv. El 50% de los incentivos correspondientes al Segundo Ciclo serán entregados en la fecha en la que se hagan públicos los resultados financieros del primer trimestre del año fiscal 2017-2018.
- v. El 50% de los incentivos correspondientes al Segundo Ciclo serán entregados en la fecha en la que se hagan públicos los resultados financieros del segundo trimestre del año fiscal 2017-2018.

- Asignación de Derechos:

El Consejo de Administración ha delegado en el Consejero Delegado (CEO) el número potencial de derechos sobre acciones por rendimiento ("PSR") que pueden ser asignados a los beneficiarios, con la excepción de los derechos potenciales que pueden asignarse a los miembros ejecutivos del Consejo de Administración.

En cualquier caso, según los Estatutos de la Sociedad, el número máximo de derechos asignados a los beneficiarios no podrá ser superior al valor de acciones equivalente al 4,44% del total del capital social emitido por la Sociedad en el momento de la Admisión a Cotización sobre una base totalmente diluida.

La entrega de los derechos a los beneficiarios, les permitirá suscribir acciones en virtud del "PSR de 2016" y realizar sólo el pago de su valor nominal, que será de 0,10 euros por acción.

- Objetivos y métricas:

Los objetivos financieros específicos que se deben alcanzar para que los derechos sobre acciones puedan concederse, para cada ciclo, han sido aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el "Remco") (según propuesta inicial del Consejero Delegado (CEO) de la empresa) y son los siguientes:

- Métrica para el Primer Ciclo: el EBITDA ajustado
- Métrica para el Segundo Ciclo: el EBITDA ajustado menos CAPEX.

El valor de las métricas se reportará en este Informe tras la finalización del Plan.

A.1.3. CRITERIOS UTILIZADOS PARA ESTABLECER LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD:

El sistema de retribución aplicable al Consejo de Administración de eDreams ODIGEO, así como el proceso de preparación del mismo, se establece en los Estatutos Sociales (artículo 10.13) y en el Reglamento Interno del Consejo de Administración (artículo 12).

Los miembros del Consejo de Administración estarán legitimados a percibir una retribución global acordada por la Junta General de Accionistas. El Consejo definirá el reparto de dicha retribución total entre los miembros del Consejo de Administración y podrá acordar una retribución adicional, dentro de los límites de cualquier presupuesto aprobado en la Junta General de Accionistas, a favor de los Consejeros encargados de determinadas tareas o misiones específicas durante su mandato como miembros del Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones apoyará al Consejo de Administración en la realización de dicha tarea.

La retribución de los Consejeros pagada mediante la entrega de acciones de la Sociedad o sociedades del Grupo, opciones sobre acciones, instrumentos indexados al precio de las acciones, retribución variable vinculada al rendimiento de la Sociedad o mediante planes de pensiones, se limitará principalmente a los Consejeros Ejecutivos.

La retribución de los Consejeros Independientes será la necesaria para compensarles por la dedicación, cualificación y responsabilidad requerida para el cargo, pero sin que la misma sea tan alta que pueda comprometer su independencia. La retribución vinculada a los beneficios de la Sociedad tendrá en cuenta cualquier salvedad incluida en el informe de la auditoría externa que reduzca el resultado de la Sociedad.

En el supuesto de retribución variable, se entenderá que dicha retribución refleja el rendimiento profesional de los correspondientes beneficiarios.

Un Consejero tiene derecho al reembolso de todos los gastos de viaje, hoteles y otros gastos razonables debidamente incurridos por él en el ejercicio de sus funciones como Consejero, incluyendo gastos incurridos durante la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, de las Comisiones, de las Juntas Generales de accionistas o reuniones independientes con los titulares de obligaciones, si los hubiere. Con sujeción a la Ley de 1915 de Luxemburgo sobre Sociedades Comerciales, el Consejo de Administración estará facultado a otorgar fondos anticipados a un Consejero para cubrir dichos gastos. Los Consejeros que, en solicitud del Consejo de Administración, residan en el extranjero, realicen desplazamientos especiales o desarrollen servicios especiales en nombre de la Sociedad, podrán percibir el reembolso de dichos gastos adicionales, según estime adecuado el Consejo de Administración.

A.1.4. IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES RESPECTO A LOS FIJOS Y CRITERIOS SEGUIDOS PARA DETERMINAR LOS DISTINTOS COMPONENTES DEL PAQUETE RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS (MIX RETRIBUTIVO)

CONSEJEROS EJECUTIVOS: Los Consejeros Ejecutivos reciben un salario base anual, pagadero mensualmente, por el desempeño de funciones ejecutivas en la empresa. El propósito de este elemento es reflejar el valor de mercado de dicha posición, atraer talento y recompensar sus habilidades y experiencia.

La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos se desglosa en los siguientes conceptos: (i) remuneración fija (ii) Incentivo Anual; (iii) Plan de Incentivos a largo plazo. Los Consejeros Ejecutivos no reciben ningún tipo de compensación por su participación en el Consejo de Administración.

CONSEJEROS INDEPENDIENTES: Los Consejeros Independientes son remunerados en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad; siempre y cuando ello no constituya un conflicto con su independencia. En consonancia con ello, la compensación a los Consejeros Independientes consiste en una remuneración fija (tal como se describe en el apartado A.3), y no contempla ningún otro tipo de compensación variable.

CONSEJEROS DOMINICALES: Los Consejeros Dominicales, candidatos designados por el Grupo de Accionistas Mayoritarios, no reciben ningún tipo de compensación por su participación en el Consejo de Administración o sus Comisiones.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

A.2.1. PREPARACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y PROCESO DE TOMA DE DECISIÓN

Según se detalla en los Estatutos y en el Reglamento Interno de eDreams ODIGEO, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano con autoridad para establecer la remuneración de los consejeros.

El Consejo de Administración de eDreams ODIGEO formula la Política de Retribuciones de los Consejeros de la Compañía, que forma parte del Sistema de Gobierno Corporativo. Dicha Política de Retribuciones de los Consejeros, implementa, entre otras cosas, la estructura de la remuneración de los consejeros por sus actividades y la estructura de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la política de remuneraciones al Consejo de Administración, toma en consideración las condiciones salariales y laborales del conjunto de empleados. Dicha consideración se enfatiza cuando realizan la revisión del incremento salarial del Consejero Delegado (CEO).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en consideración los objetivos estratégicos, así como los objetivos a corto y largo plazo de la Sociedad para establecer los principales criterios de evaluación de los empleados. Para la determinación del incentivo anual, la Sociedad establece métricas financieras (como por ejemplo, el "EBITDA" o el "Revenue Margin Growth") que se alinean al presupuesto anual del Grupo; para la determinación del plan de incentivos a largo plazo, se toma como referencia el plan estratégico a largo plazo. La Sociedad ha definido una horquilla para establecer un nivel mínimo de cumplimiento, el límite inferior se basa en la consecución de un nivel mínimo aceptable, y el límite superior en unos objetivos exigentes pero alcanzables.

Al final de cada periodo fiscal, la Comisión revisa el grado de consecución de los objetivos comparando el rendimiento real con los objetivos establecidos, considerando factores tales como: fusiones, adquisiciones, desinversiones, fluctuaciones en los tipos de cambio, cambios en criterios contables, liquidaciones significativas no recurrentes de impuestos, etc. La consideración de dichos factores es importante para asegurar que la evaluación de los objetivos sea justa y adecuada. Tras realizar la revisión de los resultados del plan de incentivos y antes de que se realice cualquier pago, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones tiene la potestad de proponer al Consejo de Administración un ajuste sobre el pago final de incentivos, tanto al alza como a la baja, si creen que las circunstancias lo justifican. La razón de cualquier ajuste será publicada en el acta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones para el periodo en cuestión.

A.2.2. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: ELECCIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las responsabilidades de la cual están establecidas en el artículo 12.7 de los Estatutos Sociales y el artículo 10.5 del Reglamento Interno del Consejo de Administración, realiza un papel importante en la definición e implementación de la política de remuneraciones del Grupo eDreams ODIGEO.

La finalidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consiste en particular en: hacer propuestas para el nombramiento y/o la revocación de Consejeros, revisar la política de retribución de la Sociedad según estime adecuado el Consejo de Administración, hacer propuestas, junto con el CEO, en cuanto a la retribución individual de los Consejeros, así como asesorar sobre cualquier plan de prestaciones o incentivos.

El Consejero Delegado (CEO) quedará excluido de todas las deliberaciones sobre su remuneración como Consejero Ejecutivo.

A.2.3. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: COMPOSICIÓN

De conformidad con el artículo 10.4 del Reglamento Interno del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará integrada inicialmente por, al menos, tres (3) miembros que incluyen a (i) un (1) Consejero propuesto para su nombramiento al Consejo de Administración por el Grupo Luxgoal 3 o el Grupo Ardian, y (ii) dos (2) Consejeros independientes. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no podrán ser Consejeros Ejecutivos, y la mayoría de Consejeros serán Consejeros Independientes. Se elegirá al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de entre sus miembros y deberá ser un Consejero Independiente

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración. En base a dichas premisas, la Comisión ha sido presidida por el Sr. Philip Clay Wolf (Consejero Independiente), y ha contado con la participación de la Sra. Lise Fauconnier (Consejera Dominical Externa) y la Sra. Amanda Wills (Consejera Independiente) como miembros.

A.2.4. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: ASESORES EXTERNOS

La Comisión podrá pedir al Consejo de Administración el apoyo de asesores externos en materia legal, contable o financiera u otros aspectos, a cargo de la Compañía. Durante el año fiscal finalizado en Marzo 2016, los siguientes asesores externos han prestado servicios a la Comisión:

- "Newbridgestreet" (Aon Hewitt Company) asesoró a la Comisión en relación al Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP).
- "Uría & Menéndez" y "Clifford Chance" asesoraron a la Comisión en el derecho español y Luxemburgués, respectivamente, para el nuevo LTIP.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (PARA EL CONSEJO, LA COMISIÓN DE AUDITORÍA Y LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES)

Los Consejeros Independientes del Consejo de Administración reciben una cantidad fija basada en la asistencia a un número mínimo de seis (6) reuniones del Consejo, además de las reuniones de las comisiones, con una disponibilidad de hasta diez (10) reuniones. Esta compensación también incluye; la asistencia a la Junta General, la participación en las reuniones de la comisión, una reunión off-site anual, al menos una visita al año a la Sede de la Sociedad, las reuniones con los Consejeros No Ejecutivos, reuniones con los accionistas, reuniones que forman parte del proceso de evaluación de la Comisión y sesiones de formación y actualización. La retribución estará sujeta a revisión periódica por parte del Consejo. En el caso de que asistan a un mayor número de reuniones o excedan sus obligaciones, su compensación total se ajustará de forma prorrateada. La compensación mencionada incluye un suplemento fijo para los Consejeros Independientes que realizan la función de Presidente o Vice- Presidente del Consejo de Administración, del Comité de Auditoría o del Comité de Retribuciones y Nombramientos.

Los Consejeros Dominicales designados entre los candidatos por el grupo principal de Accionistas, no perciben ningún tipo de remuneración por sus servicios en el Consejo de Administración, ni en la Comisión.

Consejeros Ejecutivos:

Los Consejeros Ejecutivos perciben una remuneración fija anual, pagadera mensualmente, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad. Esta retribución es aprobada por el Consejo, a partir de la propuesta hecha por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los niveles de remuneración se establecen teniendo en cuenta el grado de responsabilidad y liderazgo dentro de la organización, la promoción y retención de los profesionales clave y la necesidad de atraer a los mejores talentos.

La retribución fija bruta anual podrá ser revisada anualmente según los criterios aprobados en cualquier momento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En ciertas situaciones, tales como: modificación de responsabilidades, desarrollo de la posición y / o necesidades especiales para la retención y motivación, la Comisión podrá decidir que se apliquen aumentos extraordinarios. Las razones subyacentes serán detalladas en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben ningún tipo de remuneración por sus servicios en el Consejo de Administración o en las comisiones.

La remuneración de los miembros ejecutivos, por el desempeño de funciones ejecutivas, se desglosa en los siguientes conceptos fijos y variables:

- Una remuneración fija;
- Una remuneración variable, a modo de incentivo anual (compensación económica a corto plazo) (tal como se ha descrito en el apartado A.4); y
- Un plan de incentivos a largo plazo (tal como se ha descrito en la sección A.4).

Durante el periodo fiscal finalizado el 31 de Marzo 2016, los tres Consejeros Ejecutivos que han participado en el Consejo de Administración, parte o todo el año, han sido:

- SR. DANA PHILIP DUNNE: Consejero Delegado (CEO) y Consejero Ejecutivo desde el 1 de Abril de 2015 hasta el 31 de Marzo de 2016.

o Salario fijo anual de 600.000 €

o Otros beneficios fijos: 26.199,80 € (El Consejo de Administración aprobó el incremento de salario del Sr. Dana P. Dunne en julio 2015, con efectos retroactivos al 23 de enero 2015. Este importe representa la parte proporcional de salario que hace referencia al periodo de 23 de enero a 31 de marzo de 2015).

- SR. DAVID ELIZAGA CORRALES: Director Financiero del Grupo (CFO) y Consejero Ejecutivo desde el 22 de julio del 2015 hasta el 31 de Marzo de 2016.

o Salario fijo anual de 259.747 €. (De los cuales ha percibido 180.044 € desde la fecha de su nombramiento como miembro Ejecutivo del Consejo de Administración).

o Otros beneficios fijos: ninguno

- SR. MAURICIO LUÍS PRIETO PRIETO: Consejero Ejecutivo del Consejo de Administración desde el 1 de abril de 2015 hasta el 18 de junio de 2015.

o Salario fijo de 39.784 € (Desde el 1 de abril hasta su finalización)

o Otros beneficios fijos: ninguno.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

La política de remuneración establece que sólo los Consejeros Ejecutivos están sujetos a remuneración variable, y es la siguiente:

- Una remuneración variable a modo de incentivo anual (compensación económica a corto plazo); y
- Un plan de incentivos a largo plazo.

INCENTIVO ANUAL

El objetivo del incentivo anual es de fortalecer el compromiso de la Alta Dirección con la empresa, mejorar su rendimiento y alcanzar los objetivos a corto plazo. Esta retribución variable, en su mayor parte, está asociada a la consecución de objetivos concretos y preestablecidos que son cuantificables y alineados con el interés corporativo y con las metas estratégicas de la Sociedad.

Los objetivos son fijados por el Consejero Delegado de la Sociedad, siguiendo las directrices generales propuestas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y pueden incluir criterios relativos a los resultados financieros de la Compañía, criterios cualitativos que representen el desempeño de la empresa, el desempeño cualitativo individual y para miembros ejecutivos y los directivos de su equipo, objetivos comunes. En general, cuanto mayor sea el paquete de compensación de un miembro del equipo de la Alta Dirección, mayor es el porcentaje de su bono variable.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de revisar y proponer estos objetivos al Consejo al comienzo de cada año fiscal y de evaluar su cumplimiento, una vez terminado. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados, que se analizan, en primer lugar, por la Comisión de Auditoría, así como las consideraciones tomadas para determinar que los objetivos se han cumplido. Tras este examen, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones prepara una propuesta de bonus que se presenta al Consejo de Administración para su aprobación.

La Sociedad ha definido tres tipos diferentes de incentivos anuales (a corto plazo):

- i. Incentivos vinculados a objetivos mensuales (número de horas realizadas, puntualidad, número de ventas) y liquidados mensualmente (Departamento implicado: Atención al Cliente)
- ii. Incentivos vinculados a un objetivo trimestral de ventas y liquidados trimestralmente (Departamentos implicados: Publicidad, Departamento Corporativo de Viajes y Marketing).
- iii. Incentivo estándar Anual, llamado "ODIGEO Bonus Plan": vinculado a objetivos trimestrales y/o semestrales y cuyo pago anual está condicionado a la consecución de los objetivos definidos durante dicho periodo (Todos los empleados del Grupo eDreams ODIGEO, incluyendo la Alta Dirección, que no se beneficien de los planes de incentivos descritos en los puntos i & ii)

Aproximadamente 800 empleados se benefician del "ODIGEO Bonus Plan"; y entre 60 y 70 empleados se benefician del Plan de incentivos vinculado a un objetivo trimestral de ventas. El Incentivo vinculado a objetivos mensuales se aplica a nuestros propios centros de atención al cliente.

El Incentivo estándar Anual, llamado "ODIGEO Bonus Plan" se basa en:

- Parámetros de desempeño de la empresa:
 - Métricas financieras: EBITDA y el Crecimiento del margen sobre ingresos ("Revenue Margin Growth").

- Objetivos comunes (incluidos por primera vez en el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2016):
 - Únicamente para la Alta Dirección y su personal directo.
 - Se ha añadido para reforzar el cambio de cultura de la Sociedad.
 - Representan del 10% al 20% del pago del incentivo
 - Métricas comunes:
 - Margen sobre ingresos para los productos vacacionales
 - Satisfacción del Cliente ODIGEO
 - Mejora de la puntuación en la encuesta a empleados
 - Implementación completa del proyecto "One Front"
- Objetivos de desempeño funcional / individuales:
 - Para todos los empleados representa del 80% al 100% del pago del incentivo (Los objetivos individuales de la Alta Dirección son ponderados en base al resultado del EBITDA del Grupo).
 - Establecidos para cada período (trimestral o semestral) a nivel individual y de equipo y basados en indicadores de rendimiento ("KPI").
 - Definidos por el superior directo y el empleado.

El grado de desempeño, que se establece al inicio de cada año fiscal para las métricas financieras (EBITDA y margen sobre ingresos), incluye un umbral mínimo del 90% de consecución de los objetivos, por debajo del cual ningún incentivo se pagará, hasta un nivel máximo de consecución del 200%.

Los Consejeros Ejecutivos percibirán un incentivo anual (bonus) en Junio 2016 en relación al año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2016, que se detalla en:

- El Sr. Dana P. Dunne: provisión de 336.000 euros, lo que representa el 56% del total de su retribución fija.
- El Sr. David Elizaga Corrales: provisión de 150.522 euros, lo que representa el 58% del total de su retribución fija.

Para los miembros de la Alta Dirección, el componente variable representó aproximadamente el 22% del total de su retribución fija. El incentivo total a la Alta Dirección, pagadero en Junio 2016, ascenderá a 729.962 euros.

El incentivo anual se paga en su totalidad en efectivo.

PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO PARA LA DIRECCIÓN (El Plan descrito a continuación era el existente a 31 de Marzo de 2016. Dicho plan ha sido modificado desde la fecha de cierre, y ha sido reemplazado por el plan descrito en el apartado A1.2)

El Consejo de Administración aprobó el 2 de abril de 2015 un Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") en el que ciertos empleados de la Sociedad o sus filiales podían participar ("los Participantes"). El Plan de Incentivos fue concedido a algunos empleados el 26 de septiembre de 2014 con el propósito de ayudar a atraer y retener el talento a la vez que alinear los intereses de los directivos con los de los accionistas de la Sociedad.

El número máximo total de acciones que podían ser adquiridos por los Participantes en el marco del Plan de Incentivos ("LTIP") representa el 4,4% del total del capital social emitido por la empresa sobre una base totalmente diluida.

El sistema establecido en el Plan consiste en otorgar a los beneficiarios el derecho a suscribir un número determinado de acciones de la Compañía (llamadas "acciones de incentivo") a los Participantes por un precio igual al valor nominal de las "acciones de incentivo" (0,10 € por acción), a condición de que se cumplan ciertas condiciones:

- Condición de prestar servicios: los Participantes deben ser trabajadores de la Sociedad o de cualquier filial durante un cierto período de tiempo hasta que se consoliden los derechos.
- Condición de rendimiento de mercado: el objetivo de incremento de valor de las acciones de la Sociedad debe ser alcanzado.

El Plan de Incentivos se establece sobre acciones ordinarias emitidas por eDreams ODIGEO, S.A. El Plan de Incentivos se divide en dos "Ciclos", que tienen cada uno dos períodos de rendimiento o "Tramos". El Primer Ciclo contiene la mitad de las "acciones de incentivo" y está vinculado a la evolución del precio de la acción por un período de dos años (Primer Tramo), y después de tres años (Segundo Tramo), tal y como se detalla a continuación:

- 1) Primer Ciclo - Primer Tramo (período de 2 años): El 40% de las "acciones de incentivo" se otorgará a los Participantes siempre que el valor del precio de cotización de las acciones de eDreams ODIGEO aumente hasta cierto nivel durante un período de dos años. Este período de dos años empieza en la fecha inicial del Primer Ciclo (es decir, la fecha de salida a bolsa, el 8 de abril de 2014) y finaliza el 9 de abril de 2016.
- 2) Primer Ciclo - Segundo Tramo (período de 3 años): El 10% de las "acciones de incentivo" se otorgará a los Participantes siempre que el valor del precio de cotización de las acciones aumente hasta cierto nivel durante un período de tres años. Este período de tres años empieza en la fecha inicial del Primer Ciclo (es decir, la fecha de salida a bolsa, el 8 de abril de 2014) y finaliza el 9 de abril de 2017.

El Segundo Ciclo contiene la segunda mitad de las "acciones de incentivo" y también está vinculado a la evolución del precio de la acción por un período de dos años (Primer Tramo), y después de tres años (Segundo Tramo), tal y como se detalla a continuación:

- 3) Segundo Ciclo - Primer Tramo (período de 2 años): El 30% de las "acciones de incentivo" se otorgará a los Participantes siempre que el valor del precio de cotización de las acciones aumente hasta cierto nivel durante un período de dos años. Este período de dos años empieza un año después de la fecha inicial del Plan de Incentivos (el 9 de abril de 2015) y finaliza el 9 de abril de 2017. En el caso que haya un logro parcial del aumento de precio objetivo, el Participante recibiría la parte proporcional del total de las acciones correspondientes a este Tramo.

4) Segundo Ciclo - Segundo Tramo (periodo de 3 años): El 20% de las "acciones de incentivo" se otorgará a los Participantes siempre que el valor del precio de cotización de las acciones aumente hasta cierto nivel durante un periodo de tres años. Este periodo de tres años empieza un año después de la fecha inicial del Plan de Incentivos (el 9 de abril de 2015) y finaliza el 9 de abril de 2018. En el caso que haya un logro parcial del aumento de precio objetivo, el Participante recibiría la parte proporcional del total de las acciones correspondientes a este Tramo.

A 31 de Marzo de 2016 se asignaron 4.525.591 derechos, que se valoraron en 6,3 millones de euros, de los cuales 4,6 millones de euros se han contabilizado a 31 de marzo de 2016.

De estos derechos, se han concedido 2.613.225 a la Alta Dirección (de los cuales 1.232.146 derechos pertenecen a los dos Consejeros Ejecutivos) para adquirir un número determinado de acciones de la empresa matriz eDreams ODIGEO a su valor nominal. El total de derechos otorgados a la Alta Dirección fueron valorados en 3,7 millones de euros, de los cuales 2,7 millones de euros fueron contabilizados a 31 de marzo de 2016.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no dispone de sistemas de ahorro a largo plazo.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Durante el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2016, el Sr. Mauricio Luís Prieto Prieto finalizó sus funciones como Consejero Ejecutivo y como trabajador de eDreams ODIGEO (fecha de finalización: 18 de junio de 2015)

Las siguientes cantidades fueron acordadas como indemnización para el Sr. Mauricio Luís Prieto Prieto:
- Indemnización: 387.869 € (181.948,83 euros como indemnización legal + 205.919,87 euros como indemnización especial)

La indemnización fue calculada considerando un salario bruto anual de 210.829,60 euros. El Sr. Prieto había sido empleado por la Sociedad desde el 10 de enero del 2000.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El Consejo de Administración es responsable de establecer la retribución correspondiente a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas y el resto de condiciones estándar que se deben incluir en sus contratos. Tales condiciones son las siguientes:

- Duración indefinida: Los contratos con los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida. Para el Consejero Delegado (CEO) se incluye una compensación monetaria en el caso que la relación contractual con la Sociedad quede extinguida, siempre que dicha finalización no sea debida exclusivamente a su decisión de retirarse o como resultado de una violación de sus deberes.

- Exclusividad: Durante la realización de funciones ejecutivas, los Consejeros Ejecutivos no podrán ejercer ninguna participación directa o indirecta en cualquier otro negocio o actividad que pueda suponer un conflicto de intereses en relación con sus obligaciones y haberes con la Sociedad o en relación con su actividad y la de eDreams ODIGEO. El Consejo tendrá en consideración las mejores prácticas que establecen que los Consejeros Ejecutivos podrán ostentar hasta 2 cargos adicionales como Consejeros en otras empresas, y los Consejeros No Ejecutivos de 3 a 4 cargos adicionales como consejeros en otras empresas. El Consejero Delegado (CEO) tiene una cláusula contractual que limita su participación, como Consejero No Ejecutivo, a un (1) Consejo de Administración adicional.

- Confidencialidad y devolución de documentos: La confidencialidad es tratada de forma rigurosa durante la vigencia de los contratos y también después de que la relación contractual haya terminado. Además, a la terminación de su relación con la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos deberán devolver a la Compañía todos los documentos y archivos en su posesión relativos a las actividades llevadas a cabo. Los Consejeros Ejecutivos no pueden, directa o indirectamente, en forma individual o a través de cualquier otra persona física o jurídica, utilizar la información para su propio beneficio o en beneficio de terceros.

- No competencia: Todos los contratos con los Consejeros Ejecutivos especifican un deber de no competencia en relación a las empresas y actividades que son similares en naturaleza durante el término de su relación con la Sociedad por un período de hasta 12 meses después de que el contrato finalice.

- Propiedad Industrial: Los contratos con los Consejeros Ejecutivos contienen una cláusula para evitar que el Consejero utilice cualquier trabajo producido por él mismo o cualquier otro con derechos de autor de la compañía, las experiencias, la información confidencial, derechos de diseño, marcas registradas, patentes, aplicaciones para cualquiera de los derechos de propiedad intelectual. Para el Consejero Delegado (CEO), esta obligación sigue siendo aplicable después de la finalización del contrato y no se verá afectado en caso de terminar el contrato por cualquier motivo.

- No contratación: Durante un período de 24 meses después de la fecha de terminación del contrato de trabajo los Consejeros Ejecutivos no podrán reclutar o participar en el proceso de selección (para él o para la entidad que represente en ese momento, o en el que realiza sus actividades) de empleados que, en la fecha de finalización de su contrato o en los anteriores seis a doce meses, forman parte o han formado parte de la plantilla de la Sociedad o de cualquiera del grupo eDreams ODIGEO.

- No captación: En todos los contratos con los Consejeros Ejecutivos se establece el deber de evitar que participen en actividades con clientes / proveedores existentes de la Sociedad por un período de tiempo determinado.

- Disposiciones legales aplicables: Los contratos con los Consejeros Ejecutivos se rigen por las disposiciones legales aplicables en cada caso.

- Cumplimiento con el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad: Los Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de respetar estrictamente las normas y disposiciones reflejadas en el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad, en la medida en que se les aplica.

Los Consejeros Ejecutivos tienen una cláusula de preaviso de tres meses en sus contratos.

Además, el Sr. Dana Philip Dunne, Consejero Delegado de la Sociedad, tiene derecho a una indemnización (en caso de despido improcedente) equivalente a su retribución fija de 30 días por año de servicio (con una cantidad mínima de 500.000 euros ascendente hasta la cantidad equivalente a un máximo de 24 mensualidades).

Adicionalmente, en relación con el Plan de Incentivos a largo plazo para directivos ("LTIP"), el Consejero Delegado de la Sociedad tiene una cláusula específica en el caso que finalice su contrato como consecuencia de un "cambio de control": el Sr. Dunne será titular de los derechos que le facultan recibir todas las "acciones de incentivo" que habría tenido derecho a percibir si se hubiera quedado en la Sociedad hasta la fecha final del Segundo Ciclo Segundo tramo.

Respecto a las cláusulas mencionadas anteriormente; el 35% de la retribución fija anual en efectivo se paga bajo el compromiso de respetar las cláusulas anteriores. En el caso de que el Consejero Ejecutivo rompa este compromiso y compita contra la Compañía o contra cualquier empresa del grupo eDreams ODIGEO tendrá que devolver las cantidades pagadas por la Sociedad para compensar dicho acuerdo.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

A fecha de emisión del presente informe, no se ha producido ningún ajuste en favor de los Consejeros en relación a los servicios prestados más allá de aquellos inherentes a su posición.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A fecha de emisión del presente informe, no se han realizado anticipos, préstamos o garantías en beneficio de ningún Consejero.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros no perciben ningún tipo de beneficio en especie.

La Sociedad no ofrece ningún beneficio adicional a la compensación total acordada. Sin embargo, la Sociedad ofrece un paquete de compensación flexible a todos los empleados, incluidos los Consejeros Ejecutivos. El plan de compensación flexible permite a los empleados elegir qué parte de su retribución quieren recibir como salario y qué parte de retribución quieren en bienes o servicios (seguro médico, tickets guardería, tickets restaurante y tickets de transporte). El importe máximo por año que un empleado puede destinar a esto es el 30% de su remuneración bruta anual

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

A fecha de emisión del presente informe, no se ha provisionado ningún tipo de remuneración de esta índole.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

A fecha de emisión del presente informe, la remuneración de los Consejeros no contempla ningún concepto adicional a los ya descritos en las secciones anteriores.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Tal como se ha descrito en la sección A.2.1, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la política de remuneraciones al Consejo de Administración, considera las condiciones salariales y laborales del conjunto de empleados. Dicha consideración se enfatiza cuando realizan la revisión del incremento salarial del Consejero Delegado (CEO).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en consideración los objetivos estratégicos, así como los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad para establecer los principales criterios de evaluación de los empleados. Para determinar el Incentivo Anual, la Sociedad utiliza métricas financieras (como por ejemplo, el "EBITDA" o el "Revenue Margin Growth") que están alineadas con el presupuesto anual del Grupo; para el Plan de Incentivos a largo plazo se toma como referencia el plan estratégico a largo plazo. La Sociedad ha definido una horquilla para establecer un nivel mínimo de cumplimiento, el límite inferior se basa en la consecución de un nivel mínimo aceptable, y el límite superior en unos objetivos exigentes pero alcanzables.

La proporción de la remuneración variable como un porcentaje del paquete de remuneración total, y el conjunto de objetivos variables se han definido como tales para asegurar la alineación con el desempeño del Grupo. Los Consejeros Ejecutivos percibirán un incentivo anual "bonus" en Junio 2016 en relación al año fiscal finalizado a 31 de marzo de 2016, que se detalla en:

- El Sr. Dana P. Dunne: provisión de 336.600 euros, lo que representa el 56% del total de su retribución fija.
- El Sr. David Elizaga Corrales: provisión de 150.522 euros, lo que representa el 58% del total de su retribución fija

El Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") está ligado exclusivamente a la evolución del precio de la acción durante un periodo de cuatro años.

El Plan de LTIP tiene una duración de cuatro años, con dos "Ciclos" superpuestos de tres años cada uno, en que la mitad de los derechos sobre acciones ("PSR") está vinculado a la evolución del precio de la acción por un período de tres años desde la fecha de salida a bolsa (el "Primer Ciclo") y la segunda mitad de los derechos sobre acciones ("PSR") también está vinculado a la evolución del precio de la acción por un período de tres años desde la fecha del primer aniversario de la salida a bolsa (el "Segundo Ciclo").

Bajo esta fórmula, la Sociedad vincula directamente la remuneración de la Dirección con el valor creado para los accionistas en un ejercicio para ajustar plenamente su retribución variable a la ganancia obtenida a largo plazo para los inversores de la Sociedad. Aunque esta fórmula no premia el buen desempeño de gestión, pues el precio de las acciones puede verse afectado por condiciones externas (basadas exclusivamente el comportamiento del mercado), se ha considerado adecuado dado el contexto de la Sociedad y la reciente salida a cotización bursátil.

Puesto que ningún objetivo fue alcanzado según las condiciones establecidas en el Plan actual de LTIP, no hay otros componentes de remuneración variable a considerar.

La Política de Retribuciones de los Consejeros pretende establecer los límites máximos apropiados para cualquier retribución variable a corto plazo o a largo plazo, y establecer mecanismos adecuados para reconsiderar la aplicación y el pago de remuneración variable diferida cuando se produce una reformulación que tiene un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad, incluyendo la posibilidad de cancelar total o parcialmente el pago de la retribución variable diferida si hay una reformulación de las cuentas anuales o una corrección de las dimensiones no financieras o de los parámetros sobre los que se basa dicha remuneración.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los Consejeros Ejecutivos no perciben ninguna compensación adicional por sus servicios en el Consejo de Administración

- El actual Consejero Delegado, el Sr. Dana P. Dunne. Los datos reflejados a continuación corresponden al periodo fiscal completo con fecha de cierre 31 de Marzo de 2016:
 - i) Salario base: 600.000 euros
 - ii) Bonificaciones por asistencia al Consejo de Administración: 0 euros
 - iii) Salario en especie: 0 euros
 - iv) Pensión: 0 euros
 - v) Bonus para el año fiscal finalizado el 31 de Marzo de 2016: 336.000 euros
 - vi) Incentivos a largo plazo: El Consejero Delegado tenía 900.080 derechos sobre acciones eDreams ODIGEO según el Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") a Marzo 2016.
 - vii) Otros: 26.199,8 euros (El Consejo de Administración aprobó un aumento salarial para el Sr. Dana P. Dunne en julio de 2015, con fecha efectiva 23 de enero de 2015. Esta cantidad representa la parte proporcional de atrasos correspondiente al período del 23 de enero al 31 de marzo de 2015).

• El actual Director Financiero del Grupo (CFO), el Sr. David Elizaga Corrales, fue nombrado por parte del Consejo de Administración en julio de 2015. Los datos reflejados a continuación corresponden al periodo desde su nombramiento como Consejero Ejecutivo (el 22 de julio de 2015) hasta el final del periodo fiscal (31 de Marzo de 2016):

- i) Salario base desde que fue nombrado por el Consejo: 180.044 euros (Remuneración total del año finalizado el 31 de Marzo 2016: 259.747 euros)
- ii) Bonificaciones por asistencia al Consejo de Administración: 0 euros
- iii) Salario en especie: 0 euros
- iv) Pensión: 0 euros
- v) Bonus para el año fiscal finalizado el 31 de Marzo de 2016: 150.522 euros.
- vi) Incentivos a largo plazo: El CFO tenía 332.066 derechos sobre acciones eDreams ODIGEO según el Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") a Marzo 2016.

• El Sr. Mauricio Luis Prieto Prieto. Los datos reflejados a continuación corresponden al periodo comprendido entre el 1 de Abril de 2015 hasta el 18 de junio de 2015, fecha en que finalizaron sus servicios:

- i) Salario base: 39.784 euros
- ii) Bonificaciones por asistencia al Consejo de Administración: 0 euros
- iii) Salario en especie: 0 euros
- iv) Pensión: 0 euros
- v) Bonus anual para el año fiscal finalizado el 31 de Marzo de 2016: 0 euros
- vi) Incentivos a largo plazo: El Director de Desarrollo Corporativo eDreams tenía 8.207 derechos sobre acciones eDreams ODIGEO según el Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") a marzo 2016.
- vii) Otros: 44.725 euros (Corresponde al cumplimiento por parte de la Sociedad de los compromisos contractuales hechos con el Consejero).
- viii) Indemnización: 387.869 euros

INCENTIVO ANUAL PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:

Durante el periodo fiscal finalizado en el mes de Marzo de 2016, los dos Consejeros Ejecutivos estaban sujetos al "ODIGEO Bonus Plan". Dicho plan está basado en la consecución de unos objetivos financieros, vinculados al crecimiento en Ventas y EBITDA y a la consecución de objetivos comunes y personales.

A lo largo del año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones supervisa los objetivos establecidos. Al cierre del ejercicio, realiza una evaluación en base a los resultados auditados, los cuales han sido previamente validados por la Comisión de Auditoría. Basándose en dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones prepara una propuesta de pago de incentivos que se somete a aprobación del Consejo de Administración. El Consejo tendrá en cuenta la calidad de los resultados obtenidos y los riesgos inherentes a dicha propuesta.

Para el presente año fiscal se ha contabilizado un gasto devengado y no pagado correspondiente al 100% de la consecución del incentivo, pues según indicaciones preliminares los objetivos se han logrado. Sin embargo, esta estimación está sujeta a la finalización satisfactoria de la auditoría anual y presentación de las cuentas finales auditadas.

CONSEJEROS DOMINICALES:

Los Consejeros nominados entre los candidatos designados por el Grupo Principal de Accionistas, no perciben ningún tipo de remuneración por sus servicios prestados en el Consejo de Administración.

PRESIDENTE Y CONSEJEROS INDEPENDIENTES:

El Presidente y los Consejeros Independientes han percibido un total de 198 mil euros durante el ejercicio finalizado el 31 de Marzo 2016. Los importes percibidos individualmente se detallan en las tablas de remuneración en la sección D.1.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
PHILIP CLAY WOLF	Independiente	Desde 01/04/2015 hasta 31/03/2016.
ROBERT APSEY GRAY	Independiente	Desde 01/04/2015 hasta 31/03/2016.
DANA PHILIP DUNNE	Ejecutivo	Desde 01/04/2015 hasta 31/03/2016.
MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO	Ejecutivo	Desde 01/04/2015 hasta 18/06/2015.
PHILIPPE MICHAEL POLETTI	Dominical	Desde 01/04/2015 hasta 31/03/2016.
LISE FAUCONNIER	Dominical	Desde 01/04/2015 hasta 31/03/2016.
BENOIT VAUCHY	Dominical	Desde 01/04/2015 hasta 31/03/2016.
CARLOS MALLO	Dominical	Desde 01/04/2015 hasta 31/03/2016.
DAVID ELIZAGA CORRALES	Ejecutivo	Desde 22/07/2015 hasta 31/03/2016.
AMANDA WILLS	Independiente	Desde 22/07/2015 hasta 31/03/2016.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
DANA PHILIP DUNNE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID ELIZAGA CORRALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PHILIP CLAY WOLF	0	40	0	0	0	20	0	40	100	60

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ROBERT APSEY GRAY	0	40	0	0	0	20	0	10	70	70
AMANDA WILLS	0	28	0	0	0	0	0	0	28	0
PHILIPPE MICHAEL POLETTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LISE FAUCONNIER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BENOIT VAUCHY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS MALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

DANA PHILIP DUNNE

Incentivos a Largo Plazo (LTIP) 2 Ciclos (C1-C2) de 2 Tramos (T1-T2)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
08/04/2014	400.080	0	0,00	C1T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2-T2:9/4/18	500.000	0	0,00	C1T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2-T2:9/4/18			
Condiciones: (400.080 der)C1-T1:160.032->2,85€;C1-T2:40.008->2,85€;C2-T1:120.024->3,94€;C2-T2:80.016-> 4,25€ (500.000 der)C1-T1:240.000->2,85€;C1-T2:20.000->2,85€;C2-T1:120.000->4,14€;C2-T2:120.000-> 4,19€											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	900.080	0	0,00	C1T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2-T2:9/4/18
Otros requisitos de ejercicio: Ver más detalle en a Sección E											

DAVID ELIZAGA CORRALES

Incentivos a Largo Plazo (LTIP) 2 Ciclos (C1-C2) de 2 Tramos (T1-T2)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
08/04/2014	332.066	0	0,00	C1T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2-T2:9/4/18	0	0	0,00	No aplica			
Condiciones: C1-T1: 152.750->2,85€;C1-T2: 19.924->2,85€;C2-T1: 79.696 ->3,94€; C2-T2: 79.696 -> 4,25€											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	332.066	0	0,00	C1T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2-T2:9/4/18

Otros requisitos de ejercicio: Ver nota en Sección E

MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO
Incentivos a Largo Plazo (LTIP) 2 Ciclos (C1-C2) de 2 Tramos (T1-T2)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
08/04/2014	14.921	0	0,00	C1T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2-T2:9/4/18	0	0	0,00	No aplica

Condiciones: Como consecuencia de producirse un hecho de terminación calificado, Mauricio Prieto tuvo derecho a mantener un cierto número de derechos.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	8.207	0	0,00	C1T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2-T2:9/4/18

Otros requisitos de ejercicio: C1-T1: 3.283 ->2,85€;C1-T2: 821->2,85€;C2-T1: 2.462 ->3,94€; C2-T2: 1.641 -> 4,25€

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
DANA PHILIP DUNNE	600	0	0	336	0	0	0	26	962	87
MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO	40	0	0	0	0	0	388	45	473	150
DAVID ELIZAGA CORRALES	180	0	0	151	0	0	0	0	331	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
PHILIP CLAY WOLF	100	0	0	100	0	0	0	0	100	60	0
ROBERT APSEY GRAY	70	0	0	70	0	0	0	0	70	70	0
AMANDA WILLS	28	0	0	28	0	0	0	0	28	0	0
DANA PHILIP DUNNE	0	0	0	0	962	0	0	962	962	87	0
DAVID ELIZAGA CORRALES	0	0	0	0	331	0	0	331	331	0	0
MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO	0	0	0	0	473	0	0	473	473	150	0
PHILIPPE MICHAEL POLETTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LISE FAUCONNIER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BENOIT VAUCHY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS MALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	198	0	0	198	1.766	0	0	1.766	1.964	367	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Tal como se ha descrito en la sección A.1.4 y A.4, el Consejero Delegado (CEO) y los Consejeros Ejecutivos perciben una remuneración ligada al rendimiento de la Sociedad.

Los Consejeros no Ejecutivos no participan en ningún plan de incentivos; por lo tanto su remuneración no está ligada al rendimiento de la Sociedad.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	61.842.153	59,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	61.842.153	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

• Periodos:

- 2014 – se refiere al periodo entre 01/04/2014 y 31/03/2015
- 2015 – se refiere al periodo entre 01/04/2015 y 31/03/2016

Sección D1. a) i) RETRIBUCIÓN EN METÁLICO

Philip C. Wolf

Según la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 40 mil euros más una cantidad adicional de 20 mil euros por su participación como Presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones y un importe adicional de 40 mil euros como contraprestación a su función como Presidente del Consejo de Administración.

Robert A. Gray

Según la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 40 mil euros más una cantidad adicional de 20 mil euros por su participación como Presidente de la Comisión de Auditoría, y un importe adicional de 10 mil euros en consideración de Vice-Presidente del Consejo de Administración.

Amanda Wills

Según la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 40 mil euros. La cantidad reportada como remuneración fija en la tabla, muestra sólo la parte de su salario a partir de la fecha de su nombramiento como Consejero Independiente desde el 22 de julio de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016 (28 mil euros).

CORRECCIÓN DE LOS DATOS DEL AÑO 2014

El Informe de Remuneraciones del año pasado contenía un error en la remuneración reportada para los Consejeros Independientes, Philip Clay Wolf y Robert Apsey Gray. En el informe de este año se han desglosado las cifras corregidas.

SECCIÓN D1. a) ii) SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN BASADOS EN ACCIONES:

En la sección "Opciones asignadas durante el ejercicio fiscal" columna "Nº Opciones", los números reportados se refieren a los derechos de adquisición de un número de acciones de la sociedad matriz eDreams ODIGEO a un cierto valor según el Plan de "LTIP" (descrito en detalle en el punto A4).

Los plazos de ejercicio del Plan de LTIP para cada Ciclo y Tramo son los siguientes:

- C1-T1: 09/04/16
- C1-T2: 09/04/17
- C2-T1: 09/04/17
- C2-T2: 09/04/18

DERECHOS DEL PLAN LTIP DE DANA P.DUNNE:

Nº de derechos al inicio del año fiscal 2016: 400.080

Condiciones al inicio del año fiscal:

- C1-T1: 160.032 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C1-T2: 40.008 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C2-T1: 120.024 derechos con un precio de ejercicio de 3,94€/acción;
- C2-T2: 80.016 derechos con un precio de ejercicio de 4,25€/acción;

Adicionalmente, los siguientes derechos recuperados de empleados que dejaron de prestar servicio a la empresa durante el año fiscal 2016, fueron reasignados y concedidos al CEO:

Nº de derechos asignados durante el año fiscal 2016: 500.000

Condiciones relativas a tales derechos reasignados durante el año fiscal 2016:

- C1-T1: 240.000 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C1-T2: 20.000 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C2-T1: 120.000 derechos con un precio de ejercicio de 4,14€/acción;
- C2-T2: 120.000 derechos con un precio de ejercicio de 4,19€/acción;

DERECHOS DEL PLAN LTIP DE DAVID ELIZAGA CORRALES:

Nº de derechos al inicio del año fiscal 2016: 332.066

Condiciones al inicio del año fiscal:

- C1-T1: 152.750 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C1-T2: 19.924 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C2-T1: 79.696 derechos con un precio de ejercicio de 3,94€/acción;
- C2-T2: 79.696 derechos con un precio de ejercicio de 4,25€/acción;

Durante el año fiscal con cierre el 31 de marzo de 2016 no se le han otorgado ni ha ejercitado derechos.

DERECHOS DEL PLAN LTIP DE MAURICIO LUÍS PRIETO PRIETO:

Nº de derechos al inicio del año fiscal 2016: 14.921

Condiciones al inicio del año fiscal:

- C1-T1: 5.969 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C1-T2: 1.492 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C2-T1: 4.476 derechos con un precio de ejercicio de 3,94€/acción;
- C2-T2: 2.984 derechos con un precio de ejercicio de 4,25€/acción;

Movimientos durante el ejercicio fiscal 2016:

La finalización del contrato laboral de Mauricio Luís Prieto Prieto se consideró como "qualifying leaver event" a efectos del LTI, según se describe en el artículo 13 de los términos y condiciones del Plan, el empleado tiene derecho a mantener un cierto número de derechos. Siguiendo la fórmula de prorrateo que indican las condiciones del Plan, a Mauricio Prieto le han correspondido 8.207 derechos.

La conversión de tales derechos en acciones seguirá las mismas reglas que se aplican a todos los beneficiarios del Plan, como se describe en los términos y condiciones del Plan.

Nº de derechos al final del año fiscal 2016: 8.207

Condiciones al final del año fiscal:

- C1-T1: 3.283 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C1-T2: 821 derechos con un precio de ejercicio de 2,85€/acción;
- C2-T1: 2.462 derechos con un precio de ejercicio de 3,94€/acción;
- C2-T2: 1.641 derechos con un precio de ejercicio de 4,25€/acción;

SECCIÓN D1. b) i) RETRIBUCIONES DEVENGADAS POR LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD POR SU PERTENENCIA A CONSEJOS EN OTRAS SOCIEDADES DEL GRUPO:

Retribuciones en metálico:

Los Consejeros Ejecutivos no reciben ninguna remuneración por realizar tareas de Consejero en cualquiera de las sociedades del grupo. La remuneración reportada bajo esta sección se refiere a la contraprestación resultante del desempeño de sus funciones ejecutivas. Se informa en esta sección debido a que es pagado por una de las Sociedades del Grupo.

Retribución variable a corto plazo

A efectos comparativos, no se pagó ningún incentivo variable en el ejercicio anterior (del 1 de abril de 2014 a 31 de marzo de 2015)

Remuneración del Sr. Dana P.Dunne

- La remuneración fija para el Sr. Dana P.Dunne durante el pasado año fiscal con cierre el 31 de marzo de 2015 fue de 461 mil euros. La cantidad reportada en la tabla como salario del año anterior, muestra sólo la parte de su sueldo (87 mil euros) desde la fecha de su nombramiento como Consejero Ejecutivo el 23 de enero de 2015 hasta 31 de marzo de 2015.
- Otros: 26 mil euros. El Consejo de Administración aprobó un aumento salarial para el Sr. Dana P.Dunne en julio de 2015, con fecha efectiva 23 de enero de 2015. Esta cantidad representa la parte proporcional de atrasos correspondiente al período del 23 de enero al 31 de marzo de 2015.

Remuneración del Sr. Mauricio Luis Prieto Prieto

- La remuneración fija detallada para Mauricio Luis Prieto Prieto es el importe recibido hasta la fecha de su marcha (del 1 de Abril de 2015 hasta el 18 de junio de 2015),
- Otros: 45 mil euros; Corresponden al cumplimiento por parte de la Sociedad de los compromisos contractuales hechos con el Consejero.

Remuneración del Sr. David Elizaga Corrales

- La remuneración fija para el Sr. David Elizaga Corrales durante el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2016 fue de 260 mil euros. La cantidad reportada como "sueldos" en la tabla para el Sr. David Elizaga Corrales, muestra sólo la parte de su sueldo a partir de la fecha de su nombramiento como Consejero Ejecutivo, del 22 de julio de 2015 hasta 31 de marzo de 2016 (180 mil euros).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 15/06/2016.

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

Sí

No