
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/03/2022]

CIF: [A02850956]

Denominación Social:

[**EDREAMS ODIGEO, S.A.**]

Domicilio social:

[Calle Lopez de Hoyos, 35, 28002 (Madrid).]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política Remuneraciones de los Consejeros se aprobó por primera vez en la Junta General celebrada en julio de 2016 por un período de tres (3) años (2017-2019, ambos inclusive), de conformidad con el artículo 529 de la Ley de Sociedad de Capitales.

Tras el traslado de la sede de Luxemburgo a España, en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 23 de septiembre de 2020 se aprobó una Política de Remuneración de Consejeros actualizada, que abarcaba los ejercicios 2021 a 2023. Esta política actualizada cumplía con los requisitos de la legislación española, y fue aprobada con un 99,86% de votos a favor.

Durante el ejercicio 2022 no se han materializado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente.

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 encargado de establecer la remuneración de los consejeros.

El Consejo de Administración de eDreams ODIGEO formula la Política de Retribuciones de los Consejeros de la Compañía, la cual forma parte del Sistema de Gobierno Corporativo.

Dicha Política, define, entre otras cosas, la estructura de la remuneración de los consejeros por sus labores como Consejero 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 de los Consejeros Ejecutivos al Consejo de Administración, toma en consideración las condiciones salariales y laborales del conjunto de empleados de la Compañía. 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 y para el plan de incentivos a largo plazo, la Sociedad establece métricas financieras (como por ejemplo, el "EBITDA Ajustado" y "EBITDA Cash") que se alinean al presupuesto anual del Grupo.

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. La razón de cualquier ajuste será publicada en el acta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el periodo en cuestión.

Los principales temas tratados en las reuniones celebradas por la Comisión durante el ejercicio 22 se detallan en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Al fijar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de eDreams ODIGEO, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha asegurado 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, por tamaño y actividad.

Durante el presente ejercicio 2023, la RemCo, asistida por los asesores externos Uría Menéndez, está realizando una revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente. El Consejo de Administración propondrá para su aprobación este año a la Junta General Ordinaria de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros continuista con la anterior para adaptarse, entre otras, a las exigencias de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades y otras normas financieras.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Consejeros Independientes

Los Consejeros Independientes son remunerados en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad, sin que ello suponga un impedimento para su independencia. En esta línea, la retribución de los Consejeros Independientes consiste fundamentalmente en una asignación fija. Asimismo, el Consejo de Administración debe velar para que la retribución percibida por dichos Consejeros sea suficiente para incentivar su dedicación sin que ello suponga un menoscabo de su independencia, no teniendo derecho a planes de incentivos.

Los Consejeros Dominicales propuestos por los Accionistas Principales del Grupo no perciben honorarios por sus servicios en el Consejo de Administración, ni en ninguna Comisión.

Los Consejeros Ejecutivos no reciben ninguna remuneración por formar parte del Consejo de Administración o de cualquier otra Comisión del Consejo de Administración.

Consejeros Ejecutivos por sus tareas como ejecutivos del Grupo. Los Consejeros Ejecutivos reciben un salario base anual, pagadero mensualmente, por sus funciones ejecutivas en el Grupo. El propósito de este elemento es reflejar el valor de mercado del cargo, atraer talento y recompensar la habilidad y la experiencia. La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos está compuesta de:

(i) salario base (pagadero mensualmente);

(ii) un componente variable compuesto por elementos a corto y largo plazo, que pueden ser en efectivo y/o planes de incentivo a largo plazo. El objetivo de esta retribución variable es incentivar a la Dirección, vinculando una parte de su retribución total a la consecución de determinados objetivos. La retribución variable suele suponer en torno al 60-70% de la retribución total anual de los Consejeros Ejecutivos. Los objetivos son propuestos por RemCo y aprobados por el Consejo al comienzo del año fiscal. El desempeño y el logro alcanzado se revisan al final del año fiscal, y pueden incluir:

* Criterios relacionados con el desempeño financiero tales como EBITDA Ajustado y EBITDA Cash.

* Criterios cualitativos y objetivos comunes como; cuota de Prime, número de reservas, y desde el ejercicio fiscal 2023 en adelante, objetivos relacionados con ESG, como Net Promoter Score y métricas de Compromiso de los empleados.

Para estas métricas de desempeño se establecerá un rango de desempeño al comienzo de cada año fiscal, y puede incluir un umbral mínimo de logro del objetivo por debajo del cual no se pagará ningún incentivo hasta alcanzar un nivel máximo de logro. Este diseño tiene por objeto desincentivar el bajo rendimiento y crear incentivos relevantes para el rendimiento superior.

Adicionalmente, con el objetivo de reducir la exposición al riesgo de manipulación la Compañía ha implementado lo siguiente:

Para la retribución variable a corto y largo plazo, se implementará una cláusula "malus" que faculta a la Sociedad a retener los pagos de cualquier retribución variable devengada y pendiente de pago, así como una cláusula de recuperación que obliga a los Consejeros a devolver la retribución variable percibida cuando después del pago del incentivo se compruebe que los datos utilizados para dicho cálculo o pago eran claramente erróneos.

El RemCo podrá presentar una propuesta de impago al Consejo o solicitar el reembolso de componentes variables si posteriormente se determina que los cálculos se basaron en datos claramente erróneos.

Medidas tomadas por la Compañía para evitar conflictos de interés (Según el Reglamento del Consejo, artículo 28):

- * Se entenderá que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que el interés de la Sociedad o de cualquier sociedad del Grupo entre en conflicto, directa o indirectamente, con el interés personal de un Consejero. Se considerará que existe interés personal para un Consejero cuando el asunto le afecte a él, o a una persona vinculada a él o, en el caso de los Consejeros Dominicales, cuando el asunto afecte al accionista o accionistas que propongan o produjeron su nombramiento o personas directamente relacionadas, o indirectamente a este último.
- * Los Consejeros deberán informar al Consejo de cualquier conflicto de interés, directo o indirecto, y abstenerse de actuar como representante de la Sociedad en la operación de que se trate, salvo en los supuestos de exención previstos en la legislación vigente. Asimismo, la Sociedad deberá informar, cuando así lo exija la ley, de los conflictos de interés de los Consejeros (o personas vinculadas a ellos) durante el período en que se produzcan, de los que hayan sido informados por el Consejero afectado o por cualquier otro medio. Cualquier conflicto de interés que involucre a los Consejeros debe ser revelado en las notas a los estados financieros anuales de la Compañía.

La empresa gestiona de varias maneras la prevención de conflictos de intereses;

- * Cláusulas de exclusividad en los contratos de Consejeros y Alta Dirección (ver respuesta en sección A.1.9)
- * Límites al número de Consejos en las que un Consejero puede servir.
- * A través del análisis de las certificaciones anuales proporcionadas por los Consejeros a preguntas específicas relacionadas con partes relacionadas y conflictos de intereses.
- * A través de una serie de Políticas del Grupo que incluyen; el Código de Conducta del Grupo, la Política de Obsequios y Hospitalidad y la Política de Compras del Grupo, con el mensaje constantemente reforzado a través de mensajes y cursos on-line de cumplimiento obligatorios y dedicados.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

PRESIDENTE Y CONSEJEROS INDEPENDIENTES:

a) 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, con una disponibilidad de hasta diez (10) reuniones. Esta compensación también incluye; la asistencia a la Junta General, 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, actualizaciones estratégicas 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 del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El importe máximo a abonar a los Consejeros Independientes No Ejecutivos, a título fijo, por sus funciones como Consejeros, no excederá de una cantidad anual de 500 miles de euros para cada uno de los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Esta cantidad tiene en cuenta cualquier potencial incremento que requiera en el futuro la sustitución de Consejeros Dominicales por Consejeros Independientes

El Presidente y los Consejeros Independientes han percibido un total de 315 mil euros durante el ejercicio finalizado el 31 de Marzo 2022. Los importes percibidos individualmente se detallan en las tablas de remuneración en la sección C.1.

b) 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 las comisiones.

c) Consejeros Ejecutivos: Los Consejeros Ejecutivos perciben una remuneración fija anual, pagadera mensualmente, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad. Los Consejeros Ejecutivos no perciben ningún tipo de remuneración por sus servicios en el Consejo de Administración o en las comisiones.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución fija anual, pagadera mensualmente, por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad. Esta retribución es aprobada por el Consejo, a propuesta de la RemCo. Los niveles de retribución 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 al mejor talento.

La retribución fija bruta podrá revisarse anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por el RemCo.

En determinadas situaciones, como un cambio de responsabilidad, el desarrollo del puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación, la RemCo puede decidir aplicar incrementos superiores. Las razones subyacentes se explicarán en este Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

La retribución fija anual agregada de los dos Consejeros Ejecutivos durante los años de vigencia de la política se fija en 1.058.000 euros anuales. Durante la vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el Consejo podrá decidir incrementar la retribución fija anual agregada, en una o más veces, hasta un máximo del 20% de dicha cuantía.

Durante el ejercicio cerrado el 31 de marzo de 2022, la retribución bruta fija anual por el desempeño de funciones de alta dirección, de los dos Consejeros Ejecutivos, se ha mantenido dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y ha sido:

- Sr. Dana Philip Dunne: Consejero Delegado (CEO) y Consejero Ejecutivo, periodo del 1 de Abril de 2021 hasta el 31 de Marzo de 2022.
o Salario bruto anual de 729.117€ (699.754€ Salario fijo anual + 29.238€ prestación por vivienda como parte del salario fijo + 125€ Asignación de trabajo remoto, pagables en 12 cuotas mensuales).
o Otras remuneraciones: Ninguna
- Sr. David Elizaga Corrales: Director Financiero del Grupo (CFO) y Consejero Ejecutivo, periodo del 1 de Abril del 2021 hasta el 31 de Marzo de 2022.
o Salario bruto anual de 330.125€ (330.000€ Salario fijo anual + 125€ Asignación de trabajo remoto, pagables en 12 cuotas mensuales).
o Otras Remuneraciones: Ninguna

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

A excepción de las acciones recibidas según los planes LTI (descritos en el apartado A1.punto 6), los Consejeros Ejecutivos no recibieron ninguna otra remuneración en especie durante el período.
La Sociedad no ofrece ningún beneficio adicional a la compensación total acordada.

La Sociedad dispone de dos pólizas de seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos que cubren a Consejeros y Directivos del Grupo. El tomador del seguro es eDreams ODIGEO S.A. A los efectos de este informe no se han tenido en cuenta, ya que el perímetro de los beneficiarios supera a los miembros del Consejo y no es posible distribuir el costo de las primas a cargo de la Compañía entre ellos. A título informativo, las primas de dichas pólizas ascendieron a 62.000 euros para el ejercicio 2022.

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).

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.
Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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 (a corto plazo); y un plan de incentivos a largo plazo.

INCENTIVO ANUAL A CP:

El objetivo principal del incentivo anual a CP es fortalecer el compromiso de los empleados con la empresa, mejorar su rendimiento y alcanzar los objetivos corto-placistas. Dicha retribución variable, en su mayor parte, está asociada a la consecución de objetivos concretos, preestablecidos, cuantificables y alineados con las metas estratégicas de la Sociedad.

Siguiendo las directrices, los objetivos se fijan por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el "Remco"), después de considerar la información suministrada por la Directora de RRHH y el CEO de la Sociedad. Dichos objetivos incluyen criterios relacionados con los resultados financieros de la Compañía, criterios cualitativos que representan el rendimiento de la empresa, el desempeño cualitativo individual y para, miembros ejecutivos y personas directamente a su cargo, objetivos comunes, que a partir del FY23 incluirán objetivos relacionados con ESG. En general, cuanto mayor sea la remuneración fija de un Consejero Ejecutivo o de un miembro del equipo de la Alta Dirección, mayor es el porcentaje de su incentivo variable.

El "Remco" es responsable de revisar y proponer estos objetivos al Consejo de Administración("CA") al comienzo de cada año fiscal (FY) y de evaluar su consecución 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. Tras este examen, el "Remco" prepara una propuesta de bonus que se presenta al CA para su aprobación.

La Sociedad ha definido diferentes tipos de incentivos anuales, a CP, para sus empleados:

- i. "ODIGEO Bonus Plan": vinculado a objetivos anuales y cuyo pago anual está condicionado a la consecución de los objetivos definidos durante dicho periodo.
- ii. Semestrales vinculados a la calidad y satisfacción del cliente (por ejemplo, modernizar el cuadro de mando de soporte y ventas con atributos críticos como impulsores de KPI)
- iii. Mensuales vinculados a diferentes KPI operacionales: número de ventas diarias gestionadas / número de ventas diarias versus el promedio de los equipos (Departamento afectado: Lodging Sales);
- iv. Mensuales vinculados a las ventas;
- v. Vinculados a un objetivo trimestral de ventas y liquidados trimestralmente (Departamento afectado: Media Service Sales, y equipos de Liligo y Francia).

Aproximadamente 970 empleados (incluyendo los 2 Consejeros Ejecutivos) se benefician del "ODIGEO Bonus Plan"; y 45 empleados se benefician del Plan de incentivos vinculado a un objetivo de ventas.

Para los dos Consejeros Ejecutivos y CSM (Alta Dirección), la ponderación de la retribución del plan de incentivos se asigna al 95% objetivos de empresa y al 5% objetivos individuales.

Los objetivos de logro de la empresa tienen un límite máximo de pago del 100 % (que el Consejo tiene la discreción de revisar), mientras que los objetivos individuales del 5 % pueden obtener un pago de hasta el 170 % dependiendo de la calificación de desempeño individual. Esto da como resultado un pago potencial total máximo para los Directores Ejecutivos y CSM del 103,5% después de la aprobación del Consejo.

1) Parámetros de rendimiento de la empresa: Ponderan un 95% del total del incentivo. Hay 5 KPI de la empresa en el Plan de bonificación FY22, cada uno de ellos con una ponderación igual del 95% de participación (basado en un logro del 100%, esto se traduciría en 89,9 mil euros para el CEO y 37,6 mil euros para el CFO por objetivo):

- Cuota de mercado: Número de reservas.
- Cuota de Prime y aplicación de móvil.
- Plataforma y Diversificación
- Atención al Cliente Omnicanal: Costo/Reserva
- Contenido: la mejor plataforma de contenido que impulsa el impacto en el EBITDA

2) Objetivos individuales: Ponderan un 5% del total del incentivo. El desempeño individual se evalúa en base a dos criterios, logros y resultados y comportamientos y valores del individuo durante el último año. (El logro del 100 % se traduce en 23,7 mil euros para el CEO y 9,9 mil euros para el CFO, hasta un pago máximo del 170 %, lo que representaría 40,2 mil euros para el CEO y 16,8 mil euros para el CFO).

Para el Bono Anual de Grupo FY22, el logro de las métricas de desempeño de la Compañía fue del 140%. El Consejo, a propuesta del RemCo y en reconocimiento de los resultados de la empresa durante el FY22, aprobó un pago en efectivo del 100% que se abonará en junio de 2022 y un compromiso de complemento del 40% para asignarles derechos equivalentes en el FY23 con cargo al LTIP-2019, ejercitables en el FY24.

Para el año fiscal que termina el 31 de marzo de 2022, esto se traduce en:

> Incentivo (que representa el 100% de la bonificación por objetivos) pagadero en efectivo antes de finales de junio de 2022 para los directores ejecutivos de:

*Dana P. Dunne: 473.634€ brutos, lo que representó el 65% de la remuneración fija total.

*David Elizaga Corrales: 198.000€ brutos que representaron el 60% de la remuneración fija total.

> Incentivo (que representa el complemento del 40%) a cobrar en derechos adicionales del LTIP-2019, ejercitables en el ejercicio 2024, para los Directores Ejecutivos de:

*Dana P. Dunne: 28.924 derechos sobre acciones del plan LTI2019 (con un valor equivalente de 189.453€ utilizando 6,55 como valor por acción).

*David Elizaga Corrales: 12.092 derechos sobre acciones del plan LTI2019 (con un valor equivalente de 79.200€ utilizando 6,55 como valor por acción).

PLAN DE INCENTIVOS A LP:

- Detalles del LTIP 2016 (aprobado inicialmente por el CA en Julio 2016 según propuesta del RemCo)

El sistema establecido en el marco del plan consiste en otorgar a los beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones de ODIGEO (las "acciones de incentivo") en las condiciones, forma de pago y plazos establecidos en el plan. Los derechos no tienen la condición de acciones a efectos legales hasta que se concedan, por lo que no implican en ningún caso la concesión de derechos de voto o derechos económicos asociados a las acciones.

Los derechos únicamente constituyen el derecho a recibir las acciones de incentivos de la sociedad en la fecha de entrega correspondiente, siempre y cuando el beneficiario mantenga su relación contractual con la sociedad en dicha fecha de entrega.

El Plan LTI-2016 se empezó a aplicar a partir del 13/09/2016 y estará vigente hasta la 3ra fecha de entrega del 3r tramo; Se divide en 3 tramos:

a) El 1º tramo irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 1r Subtramo (ST) del 1º tramo y la 3ra fecha de entrega del 2º ST del 1r tramo. El 1º Tramo será un tramo excepcional pues estará dividido en dos subtramos con diferentes objetivos y fechas de entrega:

· 1r ST: 1/3 de los incentivos serán entregados en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY 19; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY19; 1/3 de los incentivos en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY 19. 2º ST: 1/3 de los incentivos se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY20; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY20; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY20.

b) El 2º irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 2º tramo y la 3ra fecha de entrega del 2º tramo: · 1/3 de los incentivos se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY21; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY21; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY21.

c) El 3r tramo irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 3r tramo y la 3ra fecha de entrega del 3r tramo. · 1/3 de los incentivos correspondientes a los derechos del 3r tramo se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY22;

1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY22; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY22.

Nota: El 23/3/21, el CA de la Sociedad aprobó modificar el LTIP-2016 y decidió crear cuatro tramos adicionales y ampliar la duración del LTIP-2016, con el fin de (i) seguir incentivando y reteniendo a su personal a LP y (ii) incluir a nuevas personas en estos cuatro nuevos tramos que no eran beneficiarios del LTIP-2016. Dichas modificaciones, que no son aplicables a los Consejeros beneficiarios del LTIP-2016, se explican con más detalle en la Nota 24.1 de los estados financieros consolidados.

Dentro de los 45 días siguientes al anuncio público de los resultados financieros de cada Q de evaluación y siempre que el beneficiario mantenga su relación contractual con la sociedad u ocupe un cargo directivo en el grupo durante el correspondiente tramo, se otorgará a cada beneficiario:

(i) una serie de derechos de rendimiento condicionados al grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA de la sociedad con respecto al ejercicio fiscal; y (ii) los correspondientes derechos de "RSU". En conjunto, los "derechos del 2º ST del 1º tramo". Cada uno de los derechos permitirá al beneficiario adquirir una acción de incentivo en el capital de ODIGEO en las fechas de entrega correspondientes.

Para cumplir con el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para continuar mejorando los resultados del grupo en el futuro y retener y motivar a personal clave, el plan tendrá la siguiente estructura:

a) El 50 % de los derechos otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA de la sociedad (los "derechos de rendimiento"); y b) El 50 % de los derechos otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados a que el beneficiario mantenga su relación laboral o directiva con la sociedad durante el tramo relevante (los "derechos de RSU").

El CA de la sociedad determinará los objetivos financieros específicos que deben alcanzarse para cada tramo para que se puedan otorgar los derechos de rendimiento, a propuesta del "Remco" después de revisar la información relevante proporcionada por el CEO.

Las métricas que se tendrán en cuenta para establecer los objetivos financieros serán: EBITDA menos CAPEX y el margen sobre ingresos ("Revenue Margin").

Las métricas específicas serán comunicadas individualmente a cada beneficiario mediante un comunicado escrito según el siguiente calendario:

- 1º ST del 1º tramo basados en presupuesto del FY18
- 2º ST del 1º tramo se han comunicado y se basan en el presupuesto del FY19.
- 2º tramo se han comunicado y se basan en el presupuesto del FY20.
- 3º tramo se han comunicado y se basan en el presupuesto del FY21.

A 31/03/2022, el total de derechos concedidos (7.859.876 derechos) estaba valorado en 23,4 millones de euros, de los cuales 18,3 millones de euros estaban devengados al cierre del ejercicio; de dichos derechos, 385.575 acciones (1º Tramo-1º Entrega), 377.546 acciones (1º Tramo - 2º Entrega), 377.546 acciones (1º Tramo - Tercera Entrega), 379.548 acciones (1º Tramo, 2º Subtramo, 1º Entrega), 364.443 acciones (1º Tramo, 2º Subtramo, 2º Entrega), 353.188 acciones (1º Tramo, 2º Subtramo, 3º Entrega), 217.516 acciones (Segundo Tramo, 1º Entrega), 216.183 acciones (2º Tramo, 2º Entrega), 210.516 acciones (2º Tramo, 3º Entrega), 898.936 acciones (Tercer Tramo, 1º Entrega), 911.867 acciones (3º Tramo, 2º Entrega), 882.096 acciones (3º Tramo, 3º Entrega) han sido convertidas en acciones en agosto de 2018, noviembre de 2018, febrero de 2019, agosto de 2019, noviembre de 2019, febrero de 2020, agosto de 2020, noviembre de 2020, febrero de 2021, agosto de 2021, noviembre de 2021 y febrero de 2022, respectivamente.

Hasta la fecha, se han otorgado a la Alta Dirección 4.197.978 derechos (de los cuales 2.336.191 pertenecen a los dos C.Ejecutivos) de adquirir acciones de la matriz eDreams ODIGEO a coste cero. El total de derechos otorgados a la Alta Dirección fue valorado en 11,8Mo €, de los cuales 9,9Mo € fueron devengados a 31/3/22.

PLAN 2019

El sistema establecido en el marco del plan consiste en otorgar a los beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones de ODIGEO (las "acciones de incentivo") en las condiciones, forma de pago y plazos establecidos en el plan. Los derechos no tienen la condición de acciones a efectos legales hasta que se concedan, por lo que no implican en ningún caso la concesión de derechos de voto o derechos económicos asociados a las acciones.

Los derechos únicamente constituyen el derecho a recibir las acciones de incentivos de la sociedad en la fecha de entrega correspondiente, siempre y cuando el beneficiario mantenga su relación contractual con la sociedad en dicha fecha de entrega.

El Plan LTI-2019 se divide en 4 entregas:

a) 1º Entrega: Irá del 1/4/19 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY23. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos

b) 2º Entrega: Irá del 1/4/2020 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY24. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos

c) 3º Entrega: Irá del 1/4/2021 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY25. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos

d) 4º Entrega: Irá del 1/4/2022 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY26. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos.

La participación en una entrega no da automáticamente derecho al beneficiario de participar en las siguientes entregas.

Se comunicarán, 1º entrega el 30/06/19; 2º entrega el 30/06/20, 3º entrega el 30/06/21 y 4ta entrega el 30/06/22.

Dentro de los 45 días siguientes al anuncio público de los resultados financieros de cada año fiscal, se comunicará por escrito al Beneficiario el número total de acciones asignadas. Cada uno de los derechos permitirá al beneficiario adquirir una acción de incentivo en el capital de ODIGEO en las fechas de entrega correspondientes.

Período de desempeño: La asignación de Derechos está condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA.

Para cumplir con el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para continuar mejorando los resultados del grupo en el futuro y retener y motivar a personal clave, el plan tendrá la siguiente estructura:

a) El 50 % de los derechos de ODIGEO otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA de la sociedad (los "derechos de rendimiento"); y b) El 50 % de los derechos de ODIGEO otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados a que el beneficiario mantenga su relación laboral o directiva con la sociedad durante el tramo relevante (los "derechos de RSU").

El CA de la sociedad determinará los objetivos financieros específicos que deben alcanzarse para cada tramo para que se puedan otorgar los derechos de rendimiento, a propuesta del "Remco" después de revisar la información relevante proporcionada por el CEO.

Las métricas que se tendrán en cuenta para establecer los objetivos financieros serán: EBITDA Cash menos CAPEX (50%) y el margen sobre ingresos "Cash Revenue Margin" (50%).

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

A 31 de marzo de 2022, el total de derechos concedidos (5.878.860 derechos) estaba valorado en 18,8 millones de euros, de los cuales 8,7 millones de euros estaban devengados al cierre del ejercicio; aún no se han convertido derechos en acciones.

Hasta la fecha, en el marco del LTIP 2019, la Alta Dirección tiene otorgados 2.972.747 derechos (de los cuales 2.008.147 derechos corresponden a los dos C.Ejecutivos (ver tabla C.1 a ii para más información)) para adquirir un número determinado de acciones de la sociedad dominante eDreams ODIGEO sin costo de suscripción. El total de derechos concedidos a la Alta Dirección estaba valorado en 9,2 millones de euros de los cuales 4,6 millones de euros estaban devengados a 31 de marzo de 2022.

Asignación de derechos en los 2 planes:

El CA 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 CA. Los derechos potenciales que se asignarán a cada uno de los beneficiarios (y los objetivos específicos que deben alcanzarse para su conversión en derechos) serán comunicados individualmente a cada beneficiario mediante comunicación individual por escrito según el calendario marcado. El CA ha autorizado al CEO a reasignar los derechos, que no se han convertido en acciones, a cualquier otro beneficiario, con excepción de los C.Ejecutivos del CA, en cualquier momento después de que estos derechos no se hayan convertido y siempre que sea antes de la fecha final.

Máxima dilución:

Tras la transferencia del domicilio social en marzo de 2021, de Luxemburgo (donde una empresa puede emitir acciones a coste cero para los empleados como parte de un plan de incentivos a LP) a España (donde no está permitido), la entrega de acciones bajo los LTIP no generan ni generarán ninguna dilución accionaria adicional. Las futuras entregas de acciones en virtud de los planes se atienden con cargo al stock de acciones propias en poder de la Sociedad.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

A fecha de emisión del presente informe, no existen sistemas de ahorro a largo plazo en beneficio de ningún Consejero.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No se ha pactado ni pagado ninguna indemnización por la terminación o cese de las funciones de ningún Consejero.

Sólo se registrará la previsión del pago de una indemnización por terminación/cese en el caso del cese de un Consejero Ejecutivo por la finalización de sus funciones ejecutivas, tal y como se explica en la sección posterior (Punto A1.9).

A.1.9 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Descripción del Acuerdo: Los Consejeros Ejecutivos que desempeñan funciones de Alta Dirección tienen las siguientes cláusulas contractuales:

- Duración indefinida: Los contratos con la Alta Dirección de la Compañía son de duración indefinida. Para el CEO se contempla una compensación financiera en el caso de extinción de la relación contractual con la Compañía, siempre que dicha finalización no se deba a una decisión propia del Consejero Ejecutivo de retirarse o como resultado de una violación de sus deberes.
- Plazo de preaviso: Tienen una cláusula de preaviso de tres meses
- Cláusulas de indemnización: Los miembros del CSM (ejecutivos) tienen las cláusulas de indemnización estándar de acuerdo con las leyes locales del país en el que están basados.

La mayoría de ellos están basados en España y el criterio aplicable, según la legislación española para los contratos permanentes, es de 33 días por cada año completo de servicio hasta un máximo de 24 meses de salario. El CEO tiene derecho a una indemnización (en caso de despido

improcedente) equivalente a 30 días de remuneración fija por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades de salario (con un importe mínimo garantizado de 500.000 euros).

d) Cláusulas de cambio de control del CEO y del CFO: En relación con el plan LTI, el CEO y el CFO tienen la siguiente cláusula específica en caso de "cambio de control" si los actuales accionistas pierden el control directa o indirectamente (en un sentido material) como resultado de cualquier transacción de eDreams ODIGEO, sus accionistas o el Grupo en relación con un tercero: (i) los Derechos no conferidos que ya les hayan sido asignados se conferirán automáticamente en la fecha del Cambio de Control, y (ii) los Derechos Potenciales que ya les hayan sido asignados, mediante una carta de invitación individual, se convertirán en Derechos y se conferirán automáticamente en la fecha del Cambio de Control. Una cláusula similar se extenderá a los contratos del resto de los miembros de CSM durante el FY23, para aquellos derechos adquiridos 1 año después del cambio de control.

e) Exclusividad: La Alta Dirección no podrá ejercer ninguna participación directa o indirecta en cualquier otro negocio o actividad que pueda suponer un conflicto de intereses en relación con las obligaciones y pasivos de la Compañía o en relación con su actividad y la de la eDreams ODIGEO. El Consejo tendrá en consideración las mejores prácticas que establecen que los Consejeros Ejecutivos podrán ostentar hasta dos (2) cargos adicionales como Consejeros en otras empresas, y los Consejeros No Ejecutivos hasta cuatro (4) cargos adicionales como consejeros en otras empresas. El CEO tiene una cláusula contractual que limita su participación, como Consejero No Ejecutivo, a un (1) Consejo de Administración adicional.

f) Confidencialidad y devolución de documentos: La confidencialidad es tratada de forma rigurosa durante la vigencia de los contratos y también a la finalización de la relación contractual. A la terminación de su relación con la Sociedad, la Alta Dirección debe devolver a la Compañía todos los documentos y archivos en su posesión relativos a las actividades llevadas a cabo.

g) No competencia: Los contratos con CSM establecen la obligación de no competir durante un periodo de 12 meses, con respecto a empresas y actividades de naturaleza similar durante la vigencia de su relación con el Grupo. Para todos los miembros de CSM radicados en España (lo que incluye a los 2 Consejeros Ejecutivos), la compensación por el periodo de no competencia está incluida dentro de los pagos mensuales existentes del salario y no es un pago adicional ex-post después de la salida.

h) Propiedad Industrial: Los contratos con la Alta Dirección contienen una cláusula para evitar el uso de 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 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.

i) No contratación: Durante un período específico después de la fecha de terminación del contrato de trabajo, la Alta Dirección no podrá 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.

j) No sollicitación: Los contratos con los CSM establecen la obligación de evitar que realicen actividades con clientes/proveedores existentes del Grupo durante un periodo de 24 meses. Para todos los miembros de CSM radicados en España (lo que incluye a los 2 Consejeros Ejecutivos), la compensación por el periodo de no captación está incluida en los pagos mensuales del salario existente y no es un pago adicional a posteriori tras el cese.

k) Disposiciones legales aplicables: Los contratos con la Alta Dirección se rigen por las disposiciones legales aplicables en cada caso.

l) Cumplimiento con el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad: La Alta Dirección 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 apliquen.

Los directores ejecutivos tienen una cláusula de preaviso de tres meses en sus contratos.

Con respecto a las cláusulas anteriores, se paga el 35% de la remuneración fija anual en metálico como contraprestación a las mismas. En caso de que el Consejero Ejecutivo incumpla este compromiso y compita con la Sociedad y con cualquier empresa del Grupo eDreams ODIGEO, deberá devolver las cantidades abonadas por la Sociedad.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A fecha de emisión del presente informe, no se ha devengado ninguna remuneración suplementaria a los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

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

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

A fecha de emisión del presente informe, no se ha provisionado ningún tipo de remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores.

- A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:
- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
 - Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
 - Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 23 de septiembre de 2020 ha estado en vigor durante todo el ejercicio fiscal 2022.

El Consejo de Administración propondrá, en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas (Septiembre 2023) para su aprobación una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros continua con la anterior para adaptarse, entre otras, a las exigencias de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifican las texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas y demás normas financieras. La nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros tendrá vigencia para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

- A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.edreamsodigeo.com/wp-content/uploads/sites/19/2022/03/Director-Remuneration-Policy_ESP.pdf

- A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de septiembre de 2021, con el 56,651% del capital social presente o representado, se aprobó el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior con el voto a favor del 87,797% de los accionistas titulares de acciones con derecho a voto presentes y representados.

En este sentido, dado el apoyo mayoritario al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, el Consejo ha acordado, a propuesta del RemCo, proponer a la Junta General de Accionistas una Política de Remuneraciones de los Consejeros modificada que, salvo las modificaciones derivadas de la citada La Ley 5/2021 de Sociedades Anónimas mencionada en el apartado A.2 anterior, es continuista de la anterior.

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

- B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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 13) y en el Reglamento Interno del Consejo de Administración (artículo 24).

Los consejeros percibirán una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su pertenencia al Consejo de Administración como órgano colegiado de decisión de la Sociedad, así como a las Comisiones de las que formen parte.

La retribución de los consejeros en su condición de tales a que se refiere el apartado anterior consistirá en una asignación anual fija. El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la JGA. La cantidad así fijada por la JGA se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la JGA, de conformidad con lo dispuesto por la legislación aplicable.

La determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros en su condición de tal, la periodicidad y forma de pago, corresponderá al Consejo de Administración (CA) de acuerdo con la política de remuneraciones de los consejeros, que se aprobará, al menos cada tres años, por la JGA. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones.

El Consejo también debe asegurarse de que la remuneración que reciben los Consejeros Externos/Independientes es suficiente para incentivar su dedicación sin comprometer su independencia, y deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, incluyendo en particular su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Además del sistema de retribución previsto en los apartados anteriores, los consejeros tendrán derecho a ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la JGA. Dicho acuerdo determinará, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones apoyará al CA en la realización de dicha tarea.

El CA velará por que el importe de la retribución de los consejeros externos sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no comprometa su independencia

Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor de cuentas y minoren dichos resultados.

En caso de proceder a una corrección de las cuentas anuales que fundamentaron dicha retribución, el CA valorará si procede cancelar o restituir, total o parcialmente, la liquidación de la retribución variable.

RESPONSABILIDAD FRENTE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Propondrá al Consejo la política de retribución del Presidente, el Director Ejecutivo, los Administradores Ejecutivos y cualesquiera otros administradores de la Sociedad (la "política de retribución del administrador") y otros miembros de la dirección ejecutiva bajo la supervisión directa del consejo, los comités ejecutivos o los administradores delegados, además de la retribución individual y otras condiciones contractuales de los administradores ejecutivos, garantizando su cumplimiento. Ningún administrador o directivo participará en ninguna decisión sobre su propia retribución;

COMPOSICIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las responsabilidades de la cual están establecidas en el artículo 16 de los Estatutos Sociales, en el artículo 15 del Reglamento Interno del CA y en los términos de referencia de dicha Comisión, establece que el Consejo de Administración constituirá con carácter permanente una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, órgano interno de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación señalado en este artículo. La Comisión de Retribuciones y Nombramientos se compondrá de un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el propio CA, a propuesta del Presidente del Consejo, que deberán ser consejeros no ejecutivos. Al menos dos miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán independientes.

A 31 de Marzo 2022, todos los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son Consejeros No Ejecutivos; lo conforman: dos (2) Consejeros Independientes y un (1) Consejero Dominical. Todos los miembros de la Comisión tienen una amplia experiencia. La Comisión esta formada por:

- Amanda Wills (C.Independiente y Presidenta desde 2017)
- Thomas Vollmoeller (C.Independiente).
- Lise Fauconnier (C.Dominical)

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 2022, la Comisión no ha solicitado los servicios de asesores externos.

ACTIVIDADES

Todas las actividades realizadas durante el ejercicio por la RemCo con respecto a la gestión, supervisión y cumplimiento de la Política de remuneración de los directores se detallan en el Informe de actividad de la RemCo FY22 (<https://www.edreamsodigeo.com/es/category/inversores/otros-informes-anuales/>)

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No hubo desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio 2022.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad

en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante el ejercicio 2022

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Tal como se ha descrito en la sección anterior, 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, y en especial, cuando se revisa el incremento salarial del Consejero Delegado (CEO).

En la selección de las medidas de rendimiento, la Comisión tiene en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las metas empresariales a corto, medio y largo plazo. Los objetivos relacionados con las métricas financieras internas se fijan normalmente de acuerdo con el presupuesto del Grupo, para el incentivo anual y el plan de incentivos a largo plazo, con la intención de asegurar la alineación entre los intereses a largo plazo de la Compañía, y la motivación y retención de los empleados clave.

En el año fiscal 22, el Grupo utilizó dos objetivos financieros no IFRS: EBITDA ajustado menos Capex y Margen de ingresos, ya que el equipo directivo los considera una medida más representativa de las operaciones en curso. Se calculan de la siguiente manera:

* EBITDA ajustado: resultado de explotación antes de amortizaciones, depreciación y resultado por enajenaciones de inmovilizado, así como partidas ajustadas correspondientes a determinadas retribuciones basadas en acciones, gastos de reestructuración y otras partidas de ingresos y gastos. El EBITDA ajustado brinda al lector una mejor visión sobre el EBITDA continuo generado por el Grupo.

* CAPEX: Los Gastos de Capital representan las salidas de efectivo incurridas durante el período para adquirir activos no corrientes tales como propiedad, planta y equipo, ciertos activos intangibles y la capitalización de ciertos costos de TI de desarrollo, excluyendo el impacto de cualquier combinación de negocios. Proporciona una medida del impacto en caja de las inversiones en activos no corrientes vinculadas a las operaciones en curso del Grupo.

* Margen de ingresos: Ingresos IFRS menos costo de suministros. La dirección del Grupo utiliza el Margen de ingresos para proporcionar una medida de sus ingresos tras reflejar la deducción de los importes a pagar a los proveedores en relación con los criterios de reconocimiento de ingresos utilizados para los productos vendidos bajo el modelo principal (base de valor bruto). Por consiguiente, el margen de ingresos proporciona una medida de ingresos comparable para los productos, tanto si se venden bajo la modalidad de agencia o principal.

Dada la incertidumbre relacionada con COVID-19, las medidas de rendimiento del ejercicio 22 se adaptaron para reducir el riesgo excesivo y garantizar que se utilizaran objetivos y métricas pertinentes para impulsar el rendimiento hacia la consecución de objetivos a largo plazo centrados en el desarrollo de producto, la creación de valor a largo plazo y la experiencia del cliente. De este modo, se garantizó que los sistemas de incentivos siguieran siendo pertinentes y eficaces para impulsar el rendimiento, la motivación y la retención de los empleados clave.

La Sociedad define 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.

Los planes de incentivos a largo plazo, fueron creados con el fin de ofrecer un atractivo paquete de remuneración que sirva de estímulo para fortalecer los compromisos de continuidad y desarrollo con y para la empresa. Para cumplir el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para que continúen mejorando los resultados del Grupo en el futuro y retener y motivar al personal clave, el 50% de los derechos de eDreams ODIGEO otorgados están condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Compañía en relación al ejercicio fiscal, y el otro 50% de los derechos de ODIGEO concedidos están sujetos a prestar sus servicios a la Sociedad durante el correspondiente Tramo.

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. Por eso se incluye una cláusula retroactiva que permitiría cancelar total o parcialmente el pago de la retribución variable diferida si hubiera 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.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Durante el año fiscal 2022, la remuneración otorgada a los Consejeros ha cumplido con lo establecido en la Política de Remuneraciones, retribuyendo a cada uno de ellos lo establecido por ser miembros del Consejo, de las diferentes comisiones, y por los cargos ostentados.

Para los Consejeros Ejecutivos, la proporción de la retribución variable como porcentaje del paquete retributivo total, y los objetivos variables fijados, son tales que aseguran un fuerte alineamiento con el desempeño del Grupo. La retribución variable devengada (en función del cumplimiento real de los objetivos de bonificación anual y LTIP detallados en el apartado A1.6) para el ejercicio cerrado el 31 de marzo de 2022 ha sido:

- El Sr. Dana P. Dunne (Consejero Delegado y Consejero Ejecutivo):

o Compensación variable a corto plazo:

En efectivo: 473.634 euros del eDreams ODIGEO Bonus, a pagar antes de finales de junio de 2022.

o Compensación variable a largo plazo:

LTI 2016 + Plan de reconocimiento :

* 601.221 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO con un valor bruto de 4.420.978€ (valor neto después de impuestos 3.359.944€) , en el momento de la conversión, representando un 79% de su remuneración total; 10.214 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al alcanzar el 98,33% de los objetivos fijados.

* La Compañía retuvo del número total de acciones conferidas, un número equivalente de acciones para pagar la retención fiscal aplicable a cada miembro. A 31 de marzo de 2022, la Sociedad vendió en nombre de Dana Dunne 144.294 acciones (1.061.034 €)

LTI 2019:

* Recibió 575.000 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO. Los derechos serán ejercitados, si se cumplen todas las condiciones del plan, de la siguiente forma: 1/3 Agosto 2024, 1/3 Noviembre 2024 y 1/3 Feb 2025.

* Recibió 37.338 derechos sobre las acciones de eDreams ODIGEO en el marco del LTIP 2019 relacionado con la bonificación adicional FY21 aprobada discrecionalmente por el Consejo. Estos derechos se ejercerán el 1/3 Agosto 2024, 1/3 Noviembre 2024 y 1/3 Feb 2025.

En total, el 87% de la remuneración total del Consejero Delegado, durante este año fiscal, ha sido remuneración variable.

- El Sr. David Elízaga Corrales (Director Financiero y Consejero Ejecutivo):

o Compensación variable a corto plazo:

En efectivo: 198.000 euros del eDreams ODIGEO Bonus, a pagar antes de finales de junio de 2022.

o Compensación variable a largo plazo:

LTI 2016 + Plan de reconocimiento :

* 179.451 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO con un valor bruto de 1.319.563€ (valor neto después de impuestos 846.446€) , en el momento de la conversión, representando un 82% de su remuneración total; 3.049 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al alcanzar el 98,33% de los objetivos fijados.

* La Compañía retuvo del número total de acciones conferidas, un número equivalente de acciones para pagar la retención fiscal aplicable a cada miembro. A 31 de marzo de 2022, la Sociedad vendió en nombre de David Elízaga 65.201 acciones (473.117€)

LTI 2019:

* Recibió 150.000 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO. Los derechos serán ejercitados, si se cumplen todas las condiciones del plan, de la siguiente forma: 1/3 Agosto 2024, 1/3 Noviembre 2024 y 1/3 Feb 2025.

* Recibió 15.609 derechos sobre las acciones de eDreams ODIGEO en el marco del LTIP 2019 relacionado con la bonificación adicional FY21 aprobada discrecionalmente por el Consejo. Estos derechos se ejercerán 1/3 Agosto 2024, 1/3 Noviembre 2024 y 1/3 Feb 2025.

En total, el 82% de la remuneración total del Consejero Ejecutivo - Director Financiero del Grupo, durante este año fiscal, ha sido remuneración variable.

Hasta la fecha, ninguno de los Consejeros Ejecutivos ha vendido acciones recibidas bajo cualquiera de los dos LTIP que no sean para cubrir obligaciones fiscales relacionadas.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	67.290.523	56,65

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.211.254	12,20
Votos a favor	59.079.269	87,80
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración total de los Consejeros se mantiene dentro de los límites aprobados en la Política de Remuneración de los Consejeros aprobada en septiembre de 2019 y modificada en septiembre de 2020.

Los componentes fijos devengados por los Consejeros (excluyendo la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, o funciones de asesoramiento o específicas del Consejero no inherentes al cargo), no varían respecto al ejercicio anterior. Únicamente los Consejeros Independientes recibieron retribución en su condición de tales, siendo esta retribución 100% fija.

La retribución de los Consejeros en su condición como tales ha sido:

a) Por pertenencia al Consejo

- * Presidente del Consejo: 125.000 €/año.
- * Consejero Independiente: 50.000 €/año.
- * Consejeros Dominicales y Ejecutivos por su condición de Consejeros: 0€/año

b) Por pertenencia a comisiones

- * Presidente de la comisión: 20.000 €/año

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

En el año fiscal 2022, los salarios de los dos Consejeros Ejecutivos se determinaron de acuerdo con la Política de Remuneraciones y con sus respectivos contratos. No surgió ninguna circunstancia durante el año fiscal que requiriera la necesidad de otorgar pagos de indemnización a los consejeros.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

La remuneración variable a corto plazo solo se otorgó a los dos Consejeros Ejecutivos. Consistía en un esquema de retribución anual variable. Los términos y condiciones de este esquema de remuneración variable, incluidos su alcance, periodos de acumulación y de validez, los criterios de medición, y su reflejo en el establecimiento de la cantidad variable acumulada, se describen en la subsección seis de la sección A.1.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos miembros del Consejo sujetos a una remuneración variable a largo plazo que consiste en un plan de incentivos a largo plazo aprobado por los accionistas en la Junta General de Accionistas (LTIPs 2016 (aprobado por los accionistas el 20 de julio de 2016) & LTIP 2019 (aprobado por los accionistas el 30 de septiembre de 2019)).

Los términos y condiciones de este plan de incentivos, incluidos su alcance, periodos de acumulación y validez, los criterios utilizados para evaluar el desempeño y su reflejo en el establecimiento de la cantidad variable acumulada, los criterios y los periodos de medición se describen en la subsección seis de la sección A.1 arriba. Las sumas acumuladas en el año fiscal se indican en la sección B.3 anterior.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Los datos utilizados como base para calcular la remuneración variable fueron aprobados por los accionistas en la Junta General y por el auditor externo. No se informaron de inexactitudes y, como resultado, no hubo circunstancias que requirieran la aplicación hipotética de las cláusulas contractuales de devolución.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

No existen planes con estas características.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No se han realizado pagos de estas características durante el año fiscal 2022.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos en el año fiscal 2022.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No ha existido ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

No ha existido retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías a ninguno de los Consejeros durante el año fiscal 2022.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

No ha habido remuneración en especie devengada por los Consejeros durante el ejercicio.

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Actualmente no hay remuneraciones devengadas por los Consejeros en virtud de los pagos realizados por la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el Consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la Sociedad.

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo

todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

[No existen otros conceptos retributivos distintos de los explicados anteriormente.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don THOMAS VOLLMOELLER	Presidente Independiente	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don DANIEL SETTON	Consejero Dominical	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN	Consejero Dominical	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Doña AMANDA WILLS	Consejero Independiente	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don DANA DUNNE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don DAVID ELIZAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Doña CARMEN ALLO PEREZ	Consejero Independiente	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don BENOIT VAUCHY	Consejero Dominical	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Doña LISE FAUCONNIER	Consejero Dominical	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don THOMAS VOLLMOELLER	50							125	175	175
Don DANIEL SETTON										
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Doña AMANDA WILLS	50		20						70	70
Don DANA DUNNE										
Don DAVID ELIZAGA										
Doña CARMEN ALLO PEREZ	50		20						70	70
Don BENOIT VAUCHY										
Doña LISE FAUCONNIER										

Observaciones

A) Thomas Vollmoeller (Consejero Independiente y Presidente del Consejo de Administración desde el 1 de Enero 2020):

De acuerdo con la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 50 mil euros más una cantidad adicional de 125 mil euros como contraprestación a su función como Presidente del Consejo de Administración.

B) Amanda Wills:

Según la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 50 mil euros, y una cantidad adicional de 20 mil euros por su participación como Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

C) Carmen Allo:

Según la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 50 mil euros, y una cantidad adicional de 20 mil euros por su participación como Presidente de la Comisión de Auditoría.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don THOMAS VOLLMOELLER	Plan							0,00				
Don DANIEL SETTON	Plan							0,00				
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN	Plan							0,00				
Doña AMANDA WILLS	Plan							0,00				
Don DANA DUNNE	Plan							0,00				
Don DAVID ELIZAGA	Plan							0,00				
Doña CARMEN ALLO PEREZ	Plan							0,00				
Don BENOIT VAUCHY	Plan							0,00				
Doña LISE FAUCONNIER	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don THOMAS VOLLMOELLER	
Don DANIEL SETTON	
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN	
Doña AMANDA WILLS	
Don DANA DUNNE	
Don DAVID ELIZAGA	
Doña CARMEN ALLO PEREZ	
Don BENOIT VAUCHY	
Doña LISE FAUCONNIER	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don THOMAS VOLLMOELLER								
Don DANIEL SETTON								
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN								
Doña AMANDA WILLS								
Don DANA DUNNE								
Don DAVID ELIZAGA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña CARMEN ALLO PEREZ								
Don BENOIT VAUCHY								
Doña LISE FAUCONNIER								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don THOMAS VOLLMOELLER	Concepto	
Don DANIEL SETTON	Concepto	
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN	Concepto	
Doña AMANDA WILLS	Concepto	
Don DANA DUNNE	Concepto	
Don DAVID ELIZAGA	Concepto	
Doña CARMEN ALLO PEREZ	Concepto	
Don BENOIT VAUCHY	Concepto	
Doña LISE FAUCONNIER	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don DANA DUNNE				729	474				1.203	1.143
Don DAVID ELIZAGA				330	198				528	496

Observaciones

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DANA DUNNE	LTIPLAN 2016	611.435	611.435			601.221	601.221	7,35	4.421	10.214		
Don DANA DUNNE	LTIPLAN2019	981.900	981.900	612.338	612.338			0,00			1.594.238	1.594.238
Don DAVID ELIZAGA	LTIPLAN 2016	182.500	182.500			179.451	179.451	7,35	1.320	3.049		
Don DAVID ELIZAGA	LTIPLAN2019	248.300	248.300	165.609	165.609			0,00			413.909	413.909

Observaciones

a) Las acciones otorgadas son de la empresa matriz eDreams ODIGEO, como parte del plan de incentivos a largo plazo descrito en el punto A1.6

LTIPLAN2016: Precio de la acción: 6,31€/acción (agosto 2021), 7,99€/acción (noviembre 2021) y 7,76€/acción (febrero 2022)

c) Sr. Dana Dunne: 10.214 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.

d) Sr David Elizaga: 3.049 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.

Desde este FY22, para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, la Compañía retuvo del número total de acciones conferidas, un número equivalente de acciones para pagar la retención fiscal aplicable a cada miembro. A 31 de marzo de 2022, la Sociedad vendió en nombre de Dana Dunne 144.294 acciones (1.061 miles €) y en nombre de David Elizaga 65.201 acciones (473 miles €).

LTIPlan2019

Derechos del 1er Tramo concedidos el 16 de julio de 2019, la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2022, 1/3 en noviembre de 2022 y 1/3 en febrero de 2023.

Derechos del 2º Tramo concedidos el 31 de julio de 2020, la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2023, 1/3 en noviembre de 2023 y 1/3 en febrero de 2024.

Derechos del 3er Tramo concedidos el 28 de junio de 2021, la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2024, 1/3 en noviembre de 2024 y 1/3 en febrero de 2025.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don THOMAS VOLLMOELLER	
Don DANIEL SETTON	
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN	
Doña AMANDA WILLS	
Don DANA DUNNE	
Don DAVID ELIZAGA	
Doña CARMEN ALLO PEREZ	
Don BENOIT VAUCHY	
Doña LISE FAUCONNIER	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don THOMAS VOLLMOELLER								
Don DANIEL SETTON								
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN								
Doña AMANDA WILLS								
Don DANA DUNNE								
Don DAVID ELIZAGA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña CARMEN ALLO PEREZ								
Don BENOIT VAUCHY								
Doña LISE FAUCONNIER								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don THOMAS VOLLMOELLER	Concepto	
Don DANIEL SETTON	Concepto	
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN	Concepto	
Doña AMANDA WILLS	Concepto	
Don DANA DUNNE	Concepto	
Don DAVID ELIZAGA	Concepto	
Doña CARMEN ALLO PEREZ	Concepto	
Don BENOIT VAUCHY	Concepto	
Doña LISE FAUCONNIER	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don THOMAS VOLLMOELLER	175				175						175
Don DANIEL SETTON											
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN											
Doña AMANDA WILLS	70				70						70
Don DANA DUNNE						1.203	4.421			5.624	5.624
Don DAVID ELIZAGA						528	1.320			1.848	1.848
Doña CARMEN ALLO PEREZ	70				70						70
Don BENOIT VAUCHY											

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña LISE FAUCONNIER											
TOTAL	315				315	1.731	5.741			7.472	7.787

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don DANA DUNNE	5.624	208,33	1.824	-18,10	2.227	-5,07	2.346	-16,57	2.812
Don DAVID ELIZAGA	1.848	179,58	661	-4,48	692	-13,07	796	-25,12	1.063
Consejeros externos									
Doña AMANDA WILLS	70	0,00	70	0,00	70	0,00	70	0,00	70
Doña CARMEN ALLO PEREZ	70	0,00	70	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don THOMAS VOLLMOELLER	175	0,00	175	297,73	44	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-65.869	46,98	-124.229	-206,56	-40.523	-	9.520	-51,73	19.723
Remuneración media de los empleados									
	71	47,92	48	4,35	46	12,20	41	7,89	38

Observaciones

Nota: El aumento significativo interanual de la remuneración media y la ampliación de la brecha salarial a nivel de la Alta Dirección se debe a 3 factores principales;

i. La remuneración FY21 (t1) fue menor por el ERTE (abril-noviembre)

ii. FY22 (t0) La compensación basada en derechos de LTI aumentó significativamente en valor a medida que el precio de las acciones se duplicó con creces (precio promedio FY22 en el momento de la entrega de 7,35€, frente a una precio medio en FY21 de 3,29€).

iii. Dadas las proporciones de población masculina y femenina dentro de la industria de la tecnología, la distribución de los premios LTI también está sesgada a favor de los hombres, esto impacta no solo el número de destinatarios, sino también la antigüedad, y los puestos más altos reciben premios más altos

D. 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.

SECCIÓN c1. b) ii) SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN BASADOS EN ACCIONES:

- En la sección "Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio" columna "Nº instrumentos", los números reportados se refieren a los derechos de adquisición de un número de acciones de la sociedad matriz eDreams ODIGEO a coste cero según el Plan de "LTIP" (descrito en detalle en el punto A1.6).
- En la sección "instrumentos financieros consolidados", los números reportados se refieren a los derechos entregados y convertidos en acciones.
- En la sección "instrumentos financieros al final del ejercicio", los números reportados se refieren a los derechos al principio del año fiscal más los derechos asignados durante el año fiscal menos los derechos ejercitados (convertidos en acciones) durante el año fiscal

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

24/05/2022

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

- Si
 No