

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/03/2017

C.I.F.

N0183514I

DENOMINACIÓN SOCIAL

EDREAMS ODIGEO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

1, BOULEVARD DE LA FOIRE (LUXEMBURGO)

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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

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

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

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

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

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

Durante el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2017, se ha modificado la Política de remuneración de los Consejeros con el fin de informar del nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") aprobado en Julio de 2016 por el Consejo de Administración según propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Además, se han reflejado los cambios derivados de la modificación de los Estatutos Sociales de la Compañía (limitación o cancelación del derecho de suscripción preferente) aprobados por los accionistas de la Compañía en la Junta General Extraordinaria celebrada el 12 de Septiembre de 2016 .

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

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

Los miembros del Consejo de Administración están legitimados a percibir una retribución, cuya cifra global será acordada por la Junta General de Accionistas. El Consejo definirá el reparto de dicha retribución total entre los miembros del Consejo de Administración. Adicionalmente, el Consejo podrá otorgar una retribución adicional, dentro de los límites de cualquier presupuesto aprobado en la Junta General de Accionistas, a favor de los Consejeros encargados de determinadas tareas o misiones específicas, durante su mandato como miembros del Consejo de Administración.

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

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

La retribución de los Consejeros Independientes será la necesaria para compensarles por la dedicación, cualificación y responsabilidad requerida para el cargo, pero sin que la misma sea tan alta que pueda comprometer su independencia.

La retribución vinculada a los beneficios de la Sociedad tendrá en cuenta cualquier salvedad incluida en el informe de auditoría externa que reduzca el resultado de la Sociedad.

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

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

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

CONSEJEROS EJECUTIVOS: Los Consejeros Ejecutivos reciben un salario base anual, pagadero mensualmente, por el desempeño de funciones ejecutivas en la empresa. El propósito de este elemento es reflejar el valor de mercado de dicha posición, atraer talento y recompensar sus habilidades y experiencia. La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos se desglosa en los siguientes conceptos: (i) remuneración fija (ii) Incentivo Anual; (iii) Plan de Incentivos a largo plazo. Los Consejeros Ejecutivos no reciben ningún tipo de compensación por su participación en el Consejo de Administración.

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

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones
--

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

Según se detalla en los Estatutos y en el Reglamento Interno de eDreams ODIGEO, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano 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") 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 Remuneraciones para el periodo en cuestión.

Los temas principales debatidos durante el año finalizado el 31 de Marzo 2017 por la Comisión se han detallado en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A.2.2. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: ELECCIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las responsabilidades de la cual están establecidas en el artículo 12.7 de los Estatutos Sociales y el artículo 10.5 del Reglamento Interno del Consejo de Administración, realiza un papel importante en la definición e implementación de la política de remuneraciones del Grupo eDreams ODIGEO. La finalidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consiste en particular en: hacer propuestas para el nombramiento y/o la revocación de Consejeros, revisar la política de retribución de la Sociedad según estime adecuado el Consejo de Administración, hacer propuestas, junto con el CEO, en cuanto a la retribución individual de los Consejeros, así como asesorar sobre cualquier plan de prestaciones o incentivos. El Consejero Delegado (CEO) quedará excluido de todas las deliberaciones sobre su remuneración como Consejero Ejecutivo.

A.2.3. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: COMPOSICIÓN

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

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración.

La Sra. Amanda Wills (Consejera Independiente) fue nombrada Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por el Consejo de Administración celebrado el 14 de Marzo del 2017, fecha efectiva del cargo 1 de Abril 2017. Hasta el 31 de Marzo del 2017, Philip Clay Wolf ha sido el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión también ha contado con la participación de la Sra. Lise Fauconnier (Consejera Dominical Externa) y el Sr. Philip Clay Wolf (Consejero Independiente) como miembros.

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

La Comisión podrá pedir al Consejo de Administración el apoyo de asesores externos en materia legal, contable o financiera u otros aspectos, a cargo de la Compañía.

Durante el año fiscal finalizado en Marzo 2017, los siguientes asesores externos han prestado servicios a la Comisión:

- "McKinsey & Company", asesoraron a la Comisión en relación a la propuesta del incremento salarial, concretamente (i) cómo confluir con los niveles de mercado e implementarlo durante un periodo determinado, (ii) retención de empleados y (iii) el impacto en el presupuesto.

- "Uría & Menéndez" y "Clifford Chance" asesoraron a la Comisión sobre el tratamiento legal de los Planes de incentivos a largo plazo (LTIP) en España y Luxemburgo, respectivamente.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones

fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

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

a) Consejeros Independientes del Consejo de Administración reciben una cantidad fija basada en la asistencia a un número mínimo de seis (6) reuniones del Consejo, además de las reuniones de las comisiones, con una disponibilidad de hasta diez (10) reuniones. Esta compensación también incluye; la asistencia a la Junta General, la participación en las reuniones de la comisión, una reunión off-site anual, al menos una visita al año a la Sede de la Sociedad, las reuniones con los Consejeros No Ejecutivos, reuniones con los accionistas, reuniones que forman parte del proceso de evaluación de la Comisión, 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 o Vice- Presidente del Consejo de Administración, del Comité de Auditoría o del Comité de Retribuciones y Nombramientos.

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 la Comisión.

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

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

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

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

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

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

Durante el periodo fiscal finalizado el 31 de Marzo 2017, los dos Consejeros Ejecutivos que han participado en el Consejo de Administración, parte o todo el año, han sido:

• SR. Dana Philip Dunne: Consejero Delegado (CEO) y Consejero Ejecutivo, periodo del 1 de Abril de 2016 hasta el 31 de Marzo de 2017.

o Salario bruto anual de 600.000 € (Salario fijo anual) + 26.557,92 € (prestación por vivienda como parte del salario fijo), ambos pagables en 12 cuotas mensuales.

o Otras remuneraciones únicas:

- 12.986,99 €: Este importe corresponde a un único pago percibido para cubrir los servicios de asesoramiento legal y fiscal asociados con la firma de su contrato de trabajo.

- 31.869,48 €: Este importe representa la parte retroactiva de salario correspondiente a la prestación por vivienda del año fiscal 2016.

• SR. David Elizaga Corrales: Director Financiero del Grupo (CFO) y Consejero Ejecutivo, periodo del 1 de Abril del 2016 hasta el 31 de Marzo de 2017.

o Salario bruto anual de 263.937 € (Salario fijo anual pagables en 12 cuotas mensuales).

o Otras Remuneraciones: Ninguna

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones

sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La política de remuneración establece que sólo los Consejeros Ejecutivos están sujetos a remuneración variable, y es la siguiente: Una remuneración variable a modo de incentivo anual (compensación económica a corto plazo); y Un plan de incentivos a largo plazo.

INCENTIVO ANUAL

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

Siguiendo las directrices, los objetivos son fijados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el "Remco"), después de considerar la información relevante suministrada por el Consejero Delegado de la Sociedad, y pueden incluir criterios relativos a los resultados financieros de la Compañía, criterios cualitativos que representan el rendimiento de la empresa, el desempeño cualitativo individual y para miembros ejecutivos y sub-alternos directos, objetivos comunes. 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 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 Consejo de Administración ("CA") para su aprobación.

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

- i. Incentivos vinculados a objetivos mensuales (número de horas realizadas, puntualidad, número de ventas) y liquidados mensualmente (Departamento implicado: Atención al Cliente)
- ii. Incentivos vinculados a criterios diversos (número de reservas fraudulentas, nuevas reglas, etc.) (Departamento implicado: Fraude Manual)
- iii. Incentivos vinculados a un objetivo trimestral de ventas y liquidados trimestralmente (Departamentos implicados: Publicidad, Departamento Corporativo de Viajes y Marketing).
- iv. Incentivo estándar Anual, llamado "ODIGEO Bonus Plan": vinculado a objetivos anuales y cuyo pago anual está condicionado a la consecución de los objetivos definidos durante dicho periodo (Todos los empleados del Grupo eDreams ODIGEO, incluyendo la Alta Dirección, que no se beneficien de los planes de incentivos descritos en los puntos i, ii & iii) Aproximadamente 800 empleados se benefician del "ODIGEO Bonus Plan"; y entre 60 y 70 empleados se benefician del Plan de incentivos vinculado a un objetivo trimestral de ventas. El Incentivo vinculado a objetivos mensuales se aplica a nuestros propios centros de atención al cliente.

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

- Parámetros de desempeño de la empresa: Para que el plan de bonus anual empiece a ser efectivo es necesario alcanzar un mínimo del 96% del objetivo de EBITDA Ajustado del Grupo.
- Objetivos comunes: El grado de satisfacción de Clientes y el número de reservas son objetivos comunes para todos los participantes con derecho al plan de incentivos FY2017 (peso total del 10% de los incentivos de los empleados).
- Los Objetivos de desempeño funcional/individuales representan el otro 90% del total de los incentivos. La distribución entre individuales y de desempeño funcional depende de la organización/ departamento al que pertenece el empleado.

El grado de rendimiento, que se establece al inicio de cada FY para las métricas financieras (EBITDA Ajustado del Grupo), incluye un umbral mínimo del 96% de consecución de los objetivos, por debajo del cual ningún incentivo se pagará, hasta un nivel máximo de consecución del 150%. El diseño intenta desincentivar el bajo rendimiento y crear incentivos relevantes para los desempeños excelentes. Cada uno de los componentes del incentivo anual ha sido diseñado en base a criterios similares.

El EBITDA Ajustado del Grupo fijado para el "ODIGEO BONUS PLAN" para el año fiscal finalizado el 31 de Marzo 2017 era de 107 Millones de €. El logro final de este objetivo a final de año ha sido del 100,3%. Dicho incentivo, una vez calibrados todos los objetivos (desempeño empresa, comunes y personales), se pagará a finales del mes de Junio 2017. El incentivo aprobado para los Consejeros Ejecutivos para el año fiscal finalizado a 31 de Marzo 2017 es:

- El Sr. Dunne: 364.068 € brutos que representan un 54% del total de su remuneración fija.
- El Sr. Elizaga: 164.727 € brutos que representan el 62% del total de su remuneración fija.

Para los miembros de la Alta Dirección, el componente variable representará aproximadamente el 30% del total de su retribución fija. El incentivo total a las personas que forman el CSM, pagadero en Junio 2017, ascenderá a 555 miles de €. El incentivo anual se paga en su totalidad en efectivo.

PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO PARA LA DIRECCIÓN

A 31 de marzo de 2017, la Sociedad cuenta con dos planes de incentivos a largo plazo (1r Plan LTI y 2º Plan LTI).

- 1r Plan LTI: Los detalles del LTIP (Plan fue aprobado inicialmente por el CA el 2 de abril de 2014, las enmiendas al plan fueron aprobadas en mayo de 2016 por el CA, según propuesta del "Remco")

Estructura

El sistema establecido en el Plan consiste en otorgar a los beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones de ODIGEO en las condiciones, forma de pago y periodos 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.

Duración y Tramos

Los derechos sobre acciones ("PSR") de 2016 se aplicarán desde el 4 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017 y se dividirá en dos tramos. Los derechos incluidos en el 1r Ciclo representan el 65% de los derechos concedidos en el Plan. Los derechos del 2º Ciclo representan el 35% restante.

- 1r Ciclo: El 37,5% serán entregados en la fecha que se publiquen los resultados financieros del 2º trimestre (Q) del FY 2017; El 37,5% en la fecha que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY 2017; El 25% en la fecha que se publiquen los resultados financieros del 4º Q del FY 2017
- 2º Ciclo: El 50% serán entregados en la fecha que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY 2018; El 50% serán entregados en la fecha que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY 2018.

Asignación de Derechos

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.

En el marco de dicho plan de incentivos, el CA está facultado para asignar las acciones existentes de la Sociedad sin consideración o para emitir nuevas acciones (las "acciones gratuitas") pagadas a partir de las reservas disponibles (i) a los empleados de la sociedad o a determinadas clases de estos empleados, (ii) a empleados de sociedades o agrupaciones de interés económico en las que la sociedad posea directa o indirectamente al menos el diez por ciento (10 %) del capital social o de los derechos de voto, (iii) a empleados de sociedades o agrupaciones de interés económico que posean directa o indirectamente al menos el diez por ciento (10 %) del capital social o de los derechos de voto de la sociedad, (iv) a empleados de las sociedades o agrupaciones de interés económico en las que al menos el cincuenta por ciento (50 %) del capital social o de los derechos de voto sea propiedad, directa o indirectamente, de la misma sociedad, directa o indirectamente de al menos el cincuenta por ciento (50 %) del capital social de la sociedad y/o (v) a los miembros de los organismos empresariales de la sociedad o de cualquiera de las otras sociedades o agrupaciones de interés económico mencionados en los incisos (ii) a (iv) anteriores. El CA establece los términos y las condiciones de la asignación de acciones gratuitas a dichas personas, incluyendo el período para la asignación final y un período mínimo durante el cual dichas acciones gratuitas no pueden ser transferidas por sus propietarios.

Las acciones de incentivos se entregarán a los beneficiarios de forma gratuita.

Objetivos y métricas

Los objetivos financieros específicos que se deben alcanzar para que los derechos de rendimiento puedan concederse, para cada tramo, han sido aprobados por el CA de la Sociedad, a propuesta del "Remco" (según propuesta inicial del CEO de la empresa) y son los siguientes:

- Métricas para el 1r tramo: EBITDA ajustado (Ejercicio 2016: 95,1 millones de €.). El logro final fue del 100,8 % para el EBITDA del ejercicio 2016.
- Métricas para el 2º tramo: EBITDA ajustado menos CAPEX (Ejercicio 2017: 78,1 millones de €.) El logro final fue del 76,5% para el EBITDA menos CAPEX del ejercicio 2017.

A 31 de marzo de 2017, el total de los derechos otorgados (4.282.170 derechos) se valoraron en 13,34 millones de €, de los cuales 11,88 millones se devengaron al cierre del ejercicio.

Se han otorgado a la Alta Dirección 2.601.915 derechos (de los cuales 1.677.146 pertenecen a los dos Consejeros Ejecutivos) para adquirir un número determinado de acciones de la empresa matriz eDreams ODIGEO a su valor nominal. El total de derechos otorgados a la Alta Dirección fueron valorados en 7,7 millones de €, de los cuales 6,8 millones de € fueron contabilizados a 31 de Marzo de 2017.

- 2º Plan LTI: Los detalles del LTIP 2016 (aprobado inicialmente por el CA en Julio de 2016 según propuesta del RemCo)

Estructura

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.

Duración y Tramos

El Plan LTI-2016 se aplicará a partir del 13 de Septiembre de 2016 hasta la 3ra fecha de entrega del 3r tramo y se dividirá en tres tramos:

a) El 1r tramo irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 1r Subtramo (ST) del 1r tramo y la 3ra fecha de entrega del 2º ST del 1r tramo.

- 1r Sub-Tramo: 1/3 de los incentivos serán entregados en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del ejercicio 2019; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del ejercicio 2019; 1/3 de los incentivos en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del ejercicio 2019

- 2º Sub-Tramo: 1/3 de los incentivos se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del ejercicio 2020; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del ejercicio 2020; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del ejercicio 2020.

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 ejercicio 2020-2021; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del ejercicio 2020-2021.; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del ejercicio 2020-2021.

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 ejercicio 2021-2022.; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del ejercicio 2021-2022; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del ejercicio 2021-2022.

Fecha de entrega de derechos

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 Consejo de Administración de la sociedad con respecto al ejercicio fiscal; y (ii) los correspondientes derechos de "RSU". En conjunto, los "derechos del 2º ST del 1r 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.

Asignación de Derechos

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 Consejo de Administración.

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 inicialmente otorgados a un beneficiario que haya abandonado la sociedad o un cargo directivo de la sociedad, al convertirse en derechos no concedidos a ningún beneficiario, con excepción de los miembros ejecutivos del CA, en cualquier momento después de que estos derechos se conviertan en no concedidos y siempre que sea antes de la fecha final.

Objetivos y métricas

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 Consejo de Administración 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 menos CAPEX y el margen sobre ingresos ("Revenue Margin").

Las métricas específicas serán comunicadas individualmente a cada beneficiario mediante comunicación individual por escrito según el siguiente calendario:

- Las métricas para el 1r ST del 1r tramo ya se han comunicado y se basan en el presupuesto del ejercicio 2018.
- Las métricas para el 2º ST del 1r tramo se comunicarán en el corto plazo desde la emisión de este informe.
- Las métricas para el 2º tramo se comunicarán no más tarde del 31 de Marzo de 2018.
- Las métricas para el 3r tramo se comunicarán no más tarde del 31 de Marzo de 2019.

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

A 31 de Marzo de 2017, el total de los derechos otorgados (2.954.972 derechos) se valoraron en 6,4 millones de €, de los cuales 0,7 millones se habían devengado al cierre del ejercicio.

Se han otorgado a la Alta Dirección 1.864.172 derechos (de los cuales 1.028.172 pertenecen a los dos Consejeros Ejecutivos) para adquirir un número determinado de acciones de la empresa matriz eDreams ODIGEO a su valor nominal. El total de derechos otorgados a la Alta Dirección fueron valorados en 4,03 millones de €, de los cuales 0,5 millones de € fueron contabilizados a 31 de Marzo de 2017.

Dilución máxima de los dos planes

La dilución máxima total de los derechos sobre acciones de rendimiento ("PSR") y las unidades de acciones restringidas ("RSU") del 2º plan representarían, si fueran concedidas en su totalidad, el 6,32 % del capital total emitido de la sociedad durante un período de 4 años y, por tanto, representarían un promedio anual del 1,58 % sobre una base totalmente diluida.

Nota: La dilución esperada (que tiene en cuenta la disminución en el número de personas con derecho y el logro real esperado de los objetivos financieros y estratégicos) para todos los "PSR" y "RSU" desde el IPO (Plan 1 y 2) representa en promedio anual el 1,1 % durante un período de 8 años.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por

la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

Explique las indemnizaciones

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 el apartado A.7.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

- Duración indefinida: Los contratos con los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida. Para el Consejero Delegado (CEO) se incluye una compensación monetaria en el caso que la relación contractual con la Sociedad quede extinguida, siempre que dicha finalización no sea debida exclusivamente a su decisión de retirarse o como resultado de una violación de sus deberes.
- Exclusividad: Durante la realización de funciones ejecutivas, los Consejeros Ejecutivos no podrán ejercer ninguna participación directa o indirecta en cualquier otro negocio o actividad que pueda suponer un conflicto de intereses en relación con sus obligaciones con la Sociedad o en relación con su actividad y la de eDreams ODIGEO.
- El Consejo tendrá en consideración las mejores prácticas que establecen que los Consejeros Ejecutivos podrán ostentar hasta 2 cargos adicionales como Consejeros en otras empresas, y los Consejeros No Ejecutivos de 3 a 4 cargos adicionales como consejeros en otras empresas.
- El Consejero Delegado (CEO) tiene una cláusula contractual que limita su participación, como Consejero No Ejecutivo, a un (1) Consejo de Administración adicional.
- Confidencialidad y devolución de documentos: La confidencialidad es tratada de forma rigurosa durante la vigencia de los contratos y también después de que la relación contractual haya terminado. Además, a la terminación de su relación con la Sociedad, los Consejeros Ejecutivos deberán devolver a la Compañía todos los documentos y archivos en su posesión relativos a las actividades llevadas a cabo. Los Consejeros Ejecutivos no pueden, directa o indirectamente, en forma individual o a través de cualquier otra persona física o jurídica, utilizar la información para su propio beneficio o en beneficio de terceros.
- No competencia: Todos los contratos con los Consejeros Ejecutivos especifican un deber de no competencia en relación a las empresas y actividades que son similares en naturaleza durante el término de su relación con la Sociedad por un periodo de hasta 12 meses después de que el contrato finalice.
- Propiedad Industrial: Los contratos con los Consejeros Ejecutivos contienen una cláusula para evitar que el Consejero utilice cualquier trabajo producido por él mismo o cualquier otro con derechos de autor de la compañía, las experiencias, la información confidencial, derechos de diseño, marcas registradas, patentes, aplicaciones para cualquiera de los derechos de propiedad intelectual. Para el Consejero Delegado (CEO), esta obligación sigue siendo aplicable después de la finalización del contrato y no se verá afectado en caso de terminar el contrato por cualquier motivo.
- No contratación: Durante un período de 24 meses después de la fecha de terminación del contrato de trabajo los Consejeros Ejecutivos no podrán reclutar o participar en el proceso de selección (para él o para la entidad que represente

en ese momento, o en el que realiza sus actividades) de empleados que, en la fecha de finalización de su contrato o en los anteriores seis a doce meses, forman parte o han formado parte de la plantilla de la Sociedad o de cualquiera del grupo eDreams ODIGEO.

- No captación: En todos los contratos con los Consejeros Ejecutivos se establece el deber de evitar que participen en actividades con clientes / proveedores existentes de la Sociedad por un período de tiempo determinado.
- Disposiciones legales aplicables: Los contratos con los Consejeros Ejecutivos se rigen por las disposiciones legales aplicables en cada caso.
- Cumplimiento con el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad: Los Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de respetar estrictamente las normas y disposiciones reflejadas en el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad, en la medida en que se les aplica.

Los Consejeros Ejecutivos tienen una cláusula de pre-aviso de tres meses en sus contratos.

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

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

En relación con el Plan de Incentivos a largo plazo para directivos ("LTIP"), el Consejero Delegado y el Director Financiero del Grupo tienen las siguientes cláusulas específicas en caso de un "cambio de control":

o 1r Plan LTI: Ambos Consejeros Ejecutivos serán titulares de los derechos que les facultan recibir todas las "acciones de incentivo" que habrían tenido derecho a percibir si hubieran permanecido en la Sociedad hasta la fecha final del segundo tramo del segundo ciclo.

o 2º Plan LTI: En el supuesto de que los accionistas presentes pierdan el control, directa o indirectamente (en un sentido material), como consecuencia de cualquier transacción realizada por ODIGEO, sus accionistas o el Grupo en relación con un tercero ("Cambio de Control"), (i) Los derechos que no se les hayan otorgado pero que ya se han sido asignados serán automáticamente devengados a la fecha del Cambio de Control, y (ii) los Derechos Potenciales que ya le hayan sido asignados, mediante carta de invitación individual, serán convertidos en derechos y automáticamente otorgados a la fecha del cambio de control.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

A excepción de las acciones recibidas según los planes LTI (descritos en el apartado A4), 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. Sin embargo, la Sociedad ofrece un paquete de compensación flexible a todos los empleados, incluidos los Consejeros Ejecutivos. El plan de compensación flexible permite a los empleados elegir qué parte de su retribución quieren recibir como salario y qué parte de retribución quieren en bienes o servicios (seguro médico, tickets guardería, tickets restaurante y tickets de transporte). El importe máximo por año que un empleado puede destinar a esto es el 30% de su remuneración bruta anual.

Los gastos incurridos por los Consejeros Ejecutivos en el desempeño de sus cargos como Consejeros, son validados y reembolsados por la Sociedad.

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

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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en consideración los objetivos estratégicos, así como los objetivos a corto, medio y largo plazo de la Sociedad para establecer los principales criterios de evaluación de los empleados. Para determinar el Incentivo Anual y el Plan de Incentivos a largo plazo, la Sociedad utiliza métricas financieras (como por ejemplo el "EBITDA Ajustado") que están alineadas con el 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.

La proporción de la remuneración variable como un porcentaje del paquete de remuneración total, y el conjunto de objetivos variables se han definido como tales para asegurar la alineación con el desempeño del Grupo. Los Consejeros Ejecutivos tienen una compensación variable en relación al año fiscal finalizado a 31 de marzo de 2017, que se detalla en:

- El Sr. Dana P. Dunne:

o Compensación variable a corto plazo: 364.068 euros brutos, lo que representó el 13% de su remuneración total.

o Compensación variable a largo plazo: 1.815.344 euros brutos lo que representó el 64% de su remuneración total.

- El Sr. David Elizaga Corrales:

o Compensación variable a corto plazo: 164.727 euros brutos, lo que representó el 16% de su remuneración total.

o Compensación variable a largo plazo: 629.958 euros brutos lo que representó el 60% de su remuneración total.

El nuevo plan de LTI ("LTIP 2º") aprobado en Septiembre 2016, fue creado con el fin de ofrecer un atractivo paquete de compensación 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 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 POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

CONSEJEROS EJECUTIVOS

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

- El actual Consejero Delegado, el Sr. Dana P. Dunne. Los datos reflejados a continuación corresponden al periodo fiscal completo con fecha de cierre 31 de Marzo de 2017:
 - i) Salario Anual Bruto en in Euros: 600.000 € (Salario Base fijo anual) + 26.557,92 € (prestación por vivienda como parte del salario fijo), ambos pagables en 12 cuotas mensuales.
 - ii) Bonificaciones por asistencia al Consejo de Administración: 0 €
 - iii) Salario en especie: 0 €
 - iv) Pensión: 0 €.
 - v) Bonus para el año fiscal finalizado el 31 de Marzo de 2017: 364.068€.
 - vi) Derechos de incentivos a largo plazo convertidos en acciones a 31 de Marzo 2017:
 - LTI 1: 606.976 derechos se han convertido en acciones eDreams ODIGEO con un valor bruto de 1.815.344 € durante el año fiscal finalizado en Marzo 2017.
 - vii) Derechos de incentivos a largo plazo:
 - LTI 1: El Consejero Delegado tiene 638.104 derechos sobre acciones eDreams ODIGEO según el Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") a Marzo 2017.
 - LTI 2: El Consejero Delegado tiene 828.172 derechos sobre acciones eDreams ODIGEO según el segundo Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") a Marzo 2017.
 - viii) Otras retribuciones extraordinarias:
 - 12.986,99 €: Este importe es un pago único y representa la cobertura de los gastos de asesoría legal y fiscal asociados a la firma del contrato de trabajo.
 - 31.869,48 €: Esta cantidad representa la parte atrasada del salario relativo a la prestación por vivienda correspondiente al período FY2016.

• El actual Director Financiero del Grupo (CFO), el Sr. David Elizaga Corrales. Los datos reflejados a continuación corresponden al periodo fiscal completo con fecha de cierre 31 de Marzo de 2017:

- i) Salario Anual Bruto en in Euros: 263.937 € (Salario Base fijo anual pagables en 12 cuotas mensuales)
- ii) Bonificaciones por asistencia al Consejo de Administración: 0 €
- iii) Salario en especie: 0 €
- iv) Pensión: 0€.
- v) Bonus para el año fiscal finalizado el 31 de Marzo de 2017: 164.727 €.
- vi) Derechos de incentivos a largo plazo convertidos en acciones a 31 de Marzo 2017:
 - LTI 1: 210.632 derechos se han convertido en acciones eDreams ODIGEO con un valor bruto de 629.958 € durante el año fiscal finalizado en Marzo 2017.
 - vii) Derechos de incentivos a largo plazo:
 - LTI 1: El Director Financiero del Grupo tiene 221.434 derechos sobre acciones eDreams ODIGEO según el Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") a Marzo 2017.
 - LTI 2: El Director Financiero del Grupo tiene 200.000 derechos sobre acciones eDreams ODIGEO según el segundo Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP") a Marzo 2017.

INCENTIVO ANUAL PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:

Durante el periodo fiscal finalizado en el mes de Marzo de 2017, los dos Consejeros Ejecutivos estaban sujetos al "ODIGEO Bonus Plan". Dicho plan está basado en la consecución de un objetivo financiero (EBITDA Ajustado), unos objetivos comunes y personales.

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

La consecución de los objetivos del año fiscal finalizado a 31 de Marzo 2017, ha sido revisada en la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 14 de Junio del 2017 y aprobada en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 20 de Junio del 2017. El pago de los incentivos se realizará a finales del mes de Junio 2017.

CONSEJEROS DOMINICALES:

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

PRESIDENTE Y CONSEJEROS INDEPENDIENTES:

El Presidente y los Consejeros Independientes han percibido un total de 210 mil euros durante el ejercicio finalizado el 31 de Marzo 2017. Los importes percibidos individualmente se detallan en las tablas de remuneración en la sección D.1.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
PHILIP CLAY WOLF	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.
ROBERT APSEY GRAY	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.
DANA PHILIP DUNNE	Ejecutivo	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.
PHILIPPE MICHEL POLETTI	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.
LISE FAUCONNIER	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.
DAVID ELIZAGA CORRALES	Ejecutivo	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.
CARLOS MALLO	Dominical	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.
AMANDA WILLS	Independiente	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.
BENOIT VAUCHY	Dominical	Desde 01/04/2016 hasta 31/03/2017.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
PHILIP CLAY WOLF	0	40	0	0	0	20	0	40	100	100
ROBERT APSEY GRAY	0	40	0	0	0	20	0	10	70	70
AMANDA WILLS	0	40	0	0	0	0	0	0	40	28

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

DANA PHILIP DUNNE LTIP 1 2 TRAMOS (T1-T2) con 5 entregas												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
08/04/2014	900.080	0	0,00	T1: 06/2017 (Ver nota E) T2: 11/2017 (Ver nota E)	345.000	0	0,00	T1: 06/2017 (Ver nota E) T2: 11/2017 (Ver nota E)				
Condiciones: T1: EBITDA Aj.2016:95,1 Mo€ T2: EBITA Aj.- CAPEX 2017: 78,1Mo€ El Beneficiario deberá mantener su relación laboral en las fechas de entrega.												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	2,99	606.976	606.976	1.815	0	638.104	0	0,00	T1: 06/2017 (Ver nota E) T2: 11/2017 (Ver nota E)	
Otros requisitos de ejercicio: N/A												

DANA PHILIP DUNNE LTIP 2 3 TRAMOS												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
20/07/2016	0	0	0,00	NA	828.172	0	0,00	T1 1st ST: 02/2019; Ver Sección E T1 2nd ST: 02/2				
Condiciones: Ver Sección A.4												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				

Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	828.172	0	0,00	T1 1st ST: 02/2019; Ver Sección E T1 2nd ST: 02/2
Otros requisitos de ejercicio: NA											

DAVID ELIZAGA CORRALES
LTIP 1 2 TRAMOS (T1-T2) con 5 entregas

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
08/04/2014	332.066	0	0,00	T1: 06/2017 (Ver nota E) T2: 11/2017 (Ver nota E)	100.000	0	0,00	T1: 06/2017 (Ver nota E) T2: 11/2017 (Ver nota E)

Condiciones: T1: EBITDA Aj.2016:95,1 Mo€
T2: EBITA Aj.- CAPEX 2017: 78,1Mo€
El Beneficiario deberá mantener su relación laboral en las fechas de entrega.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	2,99	210.632	210.632	630	0	221.434	0	0,00	T1: 06/2017 (Ver nota E) T2: 11/2017 (Ver nota E)

Otros requisitos de ejercicio: NA

DAVID ELIZAGA CORRALES
LTIP 2 3 TRAMOS

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
20/07/2016	0	0	0,00	N/A	200.000	0	0,00	T1 1st ST: 02/2019; Ver Sección E T1 2nd ST: 02/2

Condiciones: Ver Sección A.4												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	200.000	0	0,00	T1 1st ST: 02/2019; Ver Sección E T1 2nd ST: 02/2	
Otros requisitos de ejercicio: Ver sección E												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
DANA PHILIP DUNNE	627	0	0	364	0	0	0	44	1.035	962
DAVID ELIZAGA CORRALES	264	0	0	165	0	0	0	0	429	331

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
AMANDA WILLS	40	0	0	40	0	0	0	0	40	28	0
PHILIP CLAY WOLF	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
ROBERT APSEY GRAY	70	0	0	70	0	0	0	0	70	70	0
DANA PHILIP DUNNE	0	0	1.815	1.815	1.035	0	0	1.035	2.850	962	0
DAVID ELIZAGA CORRALES	0	0	630	630	429	0	0	429	1.059	331	0
TOTAL	210	0	2.445	2.655	1.464	0	0	1.464	4.119	1.491	0

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

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	63.426.477	60,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	790.320	1,25%
Votos a favor	62.636.157	98,75%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

• Periodos:

- 2015 – se refiere al año fiscal que empieza el 01/04/2015 y finaliza el 31/03/2016.
- 2016 – se refiere al año fiscal que empieza el 01/04/2016 y finaliza el 31/03/2017.

Sección A.4 – Plan LTI

"Derechos RSUs" significa 50% de los derechos de ODIGEO otorgados en cada Tramo y Fecha de Entrega, únicamente sujetos a mantener la relación contractual con la Sociedad durante el correspondiente Tramo.

Sección D1. a) i) RETRIBUCIÓN EN METÁLICO

Philip C. Wolf

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

Robert A. Gray

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

Amanda Wills

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

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

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

- En la sección "Opciones ejercitadas", los números reportados se refieren a los derechos entregados y convertidos en acciones.

- En la sección "Opciones al final del ejercicio 2016", 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.

- Nota: Ambos Consejeros Ejecutivos vendieron un número concreto de acciones para pagar la retención de impuestos aplicable. Esto se comunicó a las autoridades luxemburguesas (CSSF) en el marco de los "Avisos sobre transacciones de los administradores", disponible en el sitio web corporativo. (A 31 de marzo de 2017 Dana Dunne había vendido 128.516 acciones y David Elizaga había vendido 83.642 acciones)

Nota Plazo de Ejercicio LTIP 1 (2 Tramos (T1-T2) con 5 entregas)

Sr. Dana Dune

- T1: 809.302 derechos (fechas de entrega: 18/11/16: 303,488 derechos ; 28/2/17: 303,488 derechos ; 6/17: 202.326 derechos)

- T2: 435.778 derechos (fechas de entrega: 08/17: 217,889 derechos ;11/17: 217,889 derechos)

Sr David Elizaga

- T1: 280,843 derechos (fechas de entrega: 18/11/16: 105,316 derechos ; 28/2/17:105,316 derechos ;6/17:70.211 derechos)

- T2: 151,223 derechos (fechas de entrega: 08/17:75,611 derechos ;11/17: 75,611 derechos)

Derechos ejercidos en el ejercicio del LTIP 1 (2 Tramos (T1-T2) con 5 entregas)

Sr. Dana Dunne

- 18/11/2016: 303,488 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 2,6505€/acción (precio cotización)
- 28/02/2017: 303,488 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 3,331 €/acción (precio cotización)

Sr David Elizaga

- 18/11/2016: 105,316 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 2,6505€/acción (precio cotización)
- 28/02/2017: 105,316 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 3,331 €/acción (precio cotización)

Nota Plazo de Ejercicio LTIP 2 (3 Tramos)

Sr. Dana Dune:

- 1º Tramo 1º SubTramo: 414,086 derechos (Serán otorgados el 07/2018 -->fechas de entrega: 08/18: 138,028 derechos; 11/18: 138,028 derechos y 2/19: 138,028 derechos)

- 1º Tramo 2º SubTramo: 414,086 derechos (Serán otorgados el 07/2019 -->fechas de entrega: 08/19: 138,028 derechos; 11/19: 138,028 derechos y 2/20: 138,028 derechos)

- 2º Tramo: Los derechos aun no han sido asignados, fecha asignación 11/2017

- 3º Tramo: Los derechos aun no han sido asignados, fecha asignación 11/2018

Sr. David Elizaga:

- 1º Tramo 1º SubTramo: 100,000 derechos (Serán otorgados el 07/2018 -->fechas de entrega: 08/18: 33,333 derechos; 11/18: 33,333 derechos y 2/19: 33,333 derechos)

- 1º Tramo 2º SubTramo: 100,000 derechos (Serán otorgados el 07/2019 -->fechas de entrega: 08/19: 33,333 derechos; 11/19: 33,333 derechos y 2/20: 33,333 derechos)

- 2º Tramo: Los derechos aun no han sido asignados, fecha asignación: 11/2017

- 3º Tramo: Los derechos aun no han sido asignados, fecha asignación: 11/2018

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

Retribuciones en metálico:

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

David Elizaga

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/06/2017.

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

Sí

No