
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/03/2024]

CIF: [A02850956]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[CALLE LÓPEZ DE HOYOS, 35 2PL (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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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.

La Junta General de Accionistas celebrada el 20 de septiembre de 2022, aprobó la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2023-2026, como punto 6 de su Orden del Día, con un porcentaje de votos a favor del 82,47%. Dicha política, aun siendo en líneas generales igual a la Política anterior, se adaptó a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y demás normativa financiera, en materia de fomento de la involucración a largo plazo del accionista en las sociedades cotizadas.

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. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, "RemCo") fue asesorada por el despacho Uría Menéndez, en los aspectos legales recogidos en la Política.

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 "Cash Revenue Margin" y "Cash 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 Retribuciones para el periodo en cuestión.

Los principales temas tratados en las reuniones celebradas por la Comisión durante el ejercicio fiscal 2024 se detallan en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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.

* 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 55-85% 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 Cash EBITDA .
- Criterios cualitativos y objetivos comunes como; cuota de Prime, número de reservas, y objetivos relacionados con ESG, como Net Promoter Score y métricas de Compromiso de los empleados.
- Evaluación del rendimiento individual

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 largo plazo, se ha implementado 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 Antisoborno y Anticorrupción 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 dedicado.

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: la remuneración se basa en la asistencia cada año a un mínimo de seis (6) reuniones del Consejo, además de las reuniones de las Comisiones, con disponibilidad para asistir a un máximo de diez (10) reuniones del Consejo.

Sus honorarios cubrirán también la asistencia a la Junta General, una jornada anual del Consejo, al menos una visita anual a la Sociedad, reuniones con otros Consejeros, reuniones con accionistas, reuniones que formen parte del proceso de evaluación del Consejo y reuniones de actualización estratégica y de formación. Además, la citada remuneración incluye un complemento fijo por cada Consejero que ejerza la función de presidente del Consejo, de la CNR y de la Comisión de Auditoría de la Sociedad.

La remuneración de estos Consejeros estará sujeta a una revisión periódica por parte de la CNR y del Consejo como órgano colegiado. La remuneración total se ajustará de forma proporcional en caso de que sus funciones o el número de reuniones a las que asistan superen las expectativas.

La remuneración máxima agregada a abonar anualmente a los Consejeros en su condición de tales no podrá exceder de 550.000 euros durante la vigencia de la Política. No obstante, esta cuantía máxima anual podrá ser incrementada durante la vigencia de esta Política con referencia al Índice de Precios al Consumo o cualquier otro índice que lo sustituya en el futuro, salvo que la Junta General apruebe una cuantía diferente para años siguientes.

Este importe máximo anual refleja cualquier posible incremento que pueda requerirse en el futuro por la sustitución de Consejeros Dominicales por Consejeros Independientes u otros Consejeros Externos.

A todos los Consejeros, con independencia de su categoría, se les reembolsarán los gastos de desplazamiento y estancia en los que incurran con motivo de su asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones, cuando estén debidamente justificados.

El Presidente y los Consejeros Independientes han percibido un total de 315 mil euros durante el ejercicio finalizado el 31 de Marzo 2024. 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.

La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos, que consisten principalmente en los siguientes: (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable a corto plazo y (iii) una remuneración variable a largo plazo. La PRC establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

Para determinar las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos recogidas en la PRC, se ha tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad. En este sentido, la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos está alineada con la de los trabajadores, recompensando así el valor que aportan estos a eDreams ODIGEO y compartiendo los siguientes principios

*Remuneración total: El paquete retributivo ofrecido puede constar de componentes fijos y variables a corto y largo plazo.

* Igualdad de remuneración: Se garantiza la no-discriminación por razones de género, edad, cultura, religión o raza en la aplicación de las prácticas y políticas de remuneraciones.

* Meritocracia y "pago por rendimiento": En línea con las prácticas retributivas de la Sociedad, una parte significativa de la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos es de naturaleza variable y su asignación está vinculada a la consecución de objetivos concretos financieros, de negocio y de creación de valor, los cuales son cuantificables y van alineados con el interés social de eDreams ODIGEO.

*Valores: La PRC está diseñada para atraer y retener el mejor talento y promover una cultura de alto rendimiento.

La remuneración que los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (es decir, distintas de las inherentes a su condición de miembros del Consejo) se compone de diferentes elementos que se describen a continuación en esta sección. Durante la vigencia de la PRC, y en las condiciones aquí descritas, el Consejo podrá decidir aumentar la remuneración total anual de los Consejeros Ejecutivos, incrementando uno o varios de sus elementos, en una o más veces, hasta un máximo del 20% de ese importe total.

* Remuneración fija

Los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a recibir una remuneración fija anual, pagadera mensualmente, por el desempeño de sus funciones ejecutivas para la Sociedad. Esta remuneración es aprobada por el Consejo a propuesta de la CNR. Los niveles de remuneración se fijan en función del grado de responsabilidad y liderazgo dentro de la organización, procurando la promoción y retención de directivos de calidad, así como para la atracción de los mejores talentos. Esta parte de la remuneración debe estar en línea con la remuneración pagada en el mercado por otras empresas con un capital, tamaño, estructura accionarial y alcance internacional similares a eDreams ODIGEO.

La remuneración fija anual agregada de los Consejeros Ejecutivos en el momento de la aprobación de esta Política se sitúa en 1.146.200 euros al año. Los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a cobrar por sus cargos en el Consejo o en las Comisiones en las que formen parte.

* Remuneración variable

La finalidad de la remuneración variable es incentivar la dirección de la Sociedad vinculando una parte de su remuneración total a la consecución de determinados objetivos.

La remuneración variable puede estar compuesta por elementos a corto y largo plazo. Toda remuneración vinculada a los resultados de la Sociedad debe tener en cuenta las salvedades incluidas en el informe de auditoría externa que recoge estos resultados.

La remuneración variable oscila entre el 55% y el 85% de la remuneración total anual de los Consejeros Ejecutivos. En el momento de la aprobación

de esta Política, la remuneración variable agregada anual de los Consejeros Ejecutivos, incluida la remuneración variable a corto y largo plazo, se sitúa en 4.748.750 euros.

Durante el ejercicio cerrado el 31 de marzo de 2024, 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 2023 hasta el 31 de Marzo de 2024.
o Salario bruto anual de 868.509€ (835.450 € Salario fijo anual + 32.579€ prestación por vivienda como parte del salario fijo + 480€ 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 2023 hasta el 31 de Marzo de 2024.

o Salario bruto anual de 393.609 € (393.129€ Salario fijo anual + 480€ 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. 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 anual que un trabajador puede destinar a este fin es el 30% de la remuneración bruta anual.

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 46.5 mil euros para el ejercicio fiscal 2024.

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 C.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

Con el fin de reforzar su compromiso con la Sociedad, mejorar su rendimiento y alcanzar objetivos a más corto plazo, una parte de la remuneración de los C.Ejecutivos es variable. Esta remuneración variable (bonificación en efectivo) estará vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos concretos y preestablecidos, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Los objetivos a cumplir durante el periodo de rendimiento serán establecidos por el Consejo en base a las recomendaciones realizadas por la CNR. Estos objetivos pueden incluir métricas o parámetros relativos al rendimiento financiero de la Sociedad o cualitativos que representen el rendimiento individual y de la Sociedad; parámetros comunes como la cuota de miembros Prime o el número de reservas y métricas no-financieras de consideraciones sociales, medioambientales y de gobierno corporativo (los "ESG" por sus siglas en inglés), indicaciones de satisfacción de clientes (los "NPS" por sus siglas en inglés) o métricas de compromiso de los empleados.

La CNR se encarga de revisar y proponer al CA estos objetivos al inicio del ejercicio y de evaluar su cumplimiento una vez este ha finalizado. La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos se realiza sobre la base de los resultados auditados, que son analizados por la CA, así como de los parámetros establecidos al inicio del ejercicio.

Después de esta evaluación, la CNR preparará una propuesta de bonificación que se presentará al Consejo para su aprobación. El nivel de rendimiento, fijado al principio de cada ejercicio fiscal para el cálculo de las métricas de rendimiento financiero de la Sociedad, puede incluir un umbral mínimo de consecución del objetivo por debajo del cual no se pagaría ningún incentivo para incentivar un nivel de consecución máximo.

Este diseño pretende desincentivar el bajo rendimiento y crear incentivos relevantes para el exceso de rendimiento.

Después de esta evaluación anual y, teniendo en cuenta el mayor interés de la Sociedad, la CNR podrá proponer al Consejo que parte de la remuneración variable a corto plazo de los C.Ejecutivos se convierta en variable a largo plazo, reduciendo así el pago de la bonificación en efectivo y asignándoles en su lugar acciones, siempre que: (i) la asignación de acciones se limite al 50% del valor total de la bonificación anual; (ii) la asignación y entregas de acciones estén sujetas a los términos y condiciones aplicables al correspondiente Plan de Incentivos a Largo Plazo aprobado por el CA y; (iii) las entregas de acciones estén dentro del número máximo de acciones a entregar a los C.Ejecutivos durante la vigencia de dicho Plan de Incentivos a Largo Plazo aprobado por la Junta General.

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. Trimestrales 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); vi. Bonificación trimestral por contratación de talento vinculada al número de contrataciones, el tiempo transcurrido hasta la contratación, la calidad de la contratación y la experiencia del candidato.

Aproximadamente 1623 empleados (incluyendo los 2 C.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 C.Ejecutivos y CSM (Alta Dirección), la estructura es la siguiente: El pago se determina multiplicando el rendimiento de la empresa por el rendimiento individual.

El rendimiento de la empresa se basa en la consecución de los objetivos de la empresa relacionados con: Miembros Prime, Volumen de reservas trimestralmente, Rentabilidad Prime, consecución de "mission accommodation", Experiencia del cliente, experiencia del eDOer (adicional para C.Ejecutivos y el equipo directivo ampliado).

La consecución de los objetivos de la empresa por encima del 100% requiere la aprobación del Consejo.

El rendimiento individual se basa en la calificación anual del rendimiento y en la correspondiente horquilla de pago de primas, ambas sujetas a la aprobación del Consejo para los dos C.Ejecutivos. Además, el plan tiene un pago mínimo garantizado del 75% para los empleados con un buen rendimiento, es decir, aquellos que reciben como mínimo una calificación de 3 sobre 5 (Cumple las expectativas).

Para el Bono Anual de Grupo FY24, el logro de las métricas de desempeño de la Compañía fue del 86,3% para aquellos con 5 métricas, y 89,8% para aquellos con el objetivo adicional. El CA, a propuesta del RemCo y en reconocimiento de los resultados de la empresa durante el FY24, aprobó un pago, que se abonará en junio del 2024, de los siguiente: *Dana P. Dunne: 647,077€ brutos, lo que representó el 75% de la remuneración fija total. *David Elizaga Corrales: 243,590 € brutos que representaron el 62% de la remuneración fija total.

PLAN DE INCENTIVOS A LP:

Asimismo, la Sociedad contempla la implementación de sistemas de incentivos ligados en su mayor parte al desempeño de la Sociedad en relación a determinados objetivos económicos o financieros, industriales, operacionales y ESG, que son cuantificables y van alineados con los objetivos estratégicos a largo plazo de la Sociedad y del Grupo, teniendo por objeto principal la retención y la motivación de los C.Ejecutivos, así como la creación de valor a largo plazo.

Estos sistemas de incentivos podrán incluir la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o de derechos de remuneración ligados a su valor cuando así lo acuerde la Junta General, a propuesta del Consejo, y previo informe de la CNR. Respecto a los C.Ejecutivos, la Junta General aprobará el número máximo de acciones que pueden entregarse en un ejercicio, el mecanismo de cálculo del precio de dichas acciones y la duración de un Plan de Incentivos a Largo Plazo (el "LTIP").

A continuación, se describen los principales términos y condiciones de los LTIP vigentes durante la vigencia de la PRC.

LTIP aprobado por el Consejo, a propuesta de la CNR, el 24 de junio de 2019 (el "LTIP-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. 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 1/4/20 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 1/4/21 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 1/4/22 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 30/6/19; 2º entrega el 30/6/20, 3º entrega el 30/6/21 y 4ta entrega el 30/6/22. 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.

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; 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;

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.

Asumiendo un cumplimiento del 100% de los objetivos a los que se refiere cada Tramo del LTIP-2019 al que esté ligado, los C.Ejecutivos tienen derecho a recibir derechos y posteriormente acciones de la Sociedad por un importe objetivo de 4.748.750 euros cada año y por un total de 4.748.750 euros durante la vigencia de este Plan tras la aprobación de esta Política (esto es, sin incluir las acciones asignadas a los C.Ejecutivos con anterioridad a la aprobación de esta Política). En caso de que el Consejo apruebe (i) aumentar en un 20% la remuneración total de los C.Ejecutivos y (ii) que el 50% de la retribución variable a corto plazo se convierta en retribución a largo plazo y se satisfaga con acciones, los C.Ejecutivos tendrán derecho a recibir acciones por un importe máximo de 4.748.750 euros en cada ejercicio y por un total de 7.640.346 euros durante la vigencia de LTIP-2019, sujeto al acuerdo favorable de los accionistas y tras la aprobación de esta Política (esto es, sin incluir las acciones asignadas a los C.Ejecutivos con anterioridad a la aprobación de esta Política).

El incentivo a liquidar a los C.Ejecutivos en acciones de la Sociedad en virtud del LTIP-2019 se calculará al finalizar cada periodo de rendimiento de los objetivos de los respectivos Planes, como los derechos asignados de los Tramos correspondientes, multiplicados por un coeficiente de pago ponderado de cada objetivo en función del grado de cumplimiento, que estará entre el 0 % y el 100 % para 3 años de rendimiento.

A 31/03/24, el total de derechos concedidos (8.586.436 derechos) estaba valorado en 34M€, de los cuales 26,2M€ estaban devengados al cierre del ejercicio. Hasta la fecha, en el marco del LTIP 2019, la Alta Dirección tiene otorgados 4.017.138 derechos (2.774.164 derechos corresponden a los dos C.Ejecutivos 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 14,7M€ de los cuales 12,1M€ estaban devengados a 31/03/24.

LTIP aprobado por el Consejo, a propuesta de la CNR, el 16 de agosto de 2022 (el "LTIP-2022")

El sistema establecido en el LTIP-2022 consiste en otorgar a los Beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones de eDreams ODIGEO. Los derechos no tienen la condición de acciones a efectos legales, por lo que no implican en ningún caso la concesión de ningún derecho de voto o económico sobre las acciones. Los derechos constituyen únicamente el derecho de recibir las acciones de la Sociedad en la fecha de entrega correspondiente, siempre que el Beneficiario siga siendo empleado por la Sociedad en la fecha de entrega correspondiente.

Se dividirá en cuatro Tramos:

- a)1º Entrega: Irá del 1/4/23 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY27. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos
- b)2º Entrega: Irá del 1/4/24 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY28. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos
- c)3º Entrega: Irá del 1/4/25 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY29. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos
- d)4º Entrega: Irá del 1/4/26 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY30. 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 30/06/23; 2º entrega el 30/06/24, 3º entrega el 30/6/25 y 4ta entrega el 30/06/26. 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.

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

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 fijar los objetivos financieros serán EBITDA en efectivo menos Capex y Margen de Ingresos en efectivo. El valor de las métricas se reportará en este informe tras la finalización del Plan.

Asumiendo un cumplimiento del 100% de los objetivos a los que se refiere cada Tramo del LTIP-2022 al que esté ligado, los C.Ejecutivos tienen derecho a recibir derechos sobre acciones de la Sociedad por un importe objetivo de 4.748.750 euros en cada año y por un total de 18.995.000 euros en los cuatro años de vigencia del LTIP-2022, asumiendo el cumplimiento del 100% de los objetivos a los que se refiere cada Tramo del LTIP al que esté ligado. En caso de que el Consejo de Administración apruebe (i) aumentar en un 20% la remuneración total de los C.Ejecutivos y (ii) que el 50% de la remuneración variable a corto plazo se convierta en remuneración a largo plazo y se satisfaga con acciones, los C.Ejecutivos tendrían derecho a recibir derechos a recibir acciones de la Sociedad por un importe máximo de 5.698.500 euros cada año y un total de 22.794.000 euros en los cuatro años de vigencia del LTIP-2022.

El incentivo a liquidar a los C.Ejecutivos en acciones de la Sociedad en virtud del LTIP-2022 se calculará al finalizar cada periodo de rendimiento de los objetivos de los respectivos Planes, como los derechos asignados de los Tramos correspondientes, multiplicados por un coeficiente de pago ponderado de cada objetivo en función del grado de cumplimiento, que estará entre el 0 % y el 100 % para tres años de rendimiento.

A 31/3/24, el total de derechos concedidos (2.752.800 derechos) estaba valorado en 12,2M€, de los cuales 2,4M€ estaban devengados al cierre del ejercicio. Hasta la fecha, en el marco del LTIP 2022, la Alta Dirección tiene otorgados 1.360.000 derechos (725.000 derechos corresponden a los dos C.Ejecutivos (ver 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 6,2M€ de los cuales 1,2M€ estaban devengados a 31/03/24.

Por lo que respecta a la remuneración variable a corto y largo plazo, a los C.Ejecutivos se les aplicará una "cláusula de malus", que autoriza a la Sociedad retener el pago de cualquier remuneración variable devengada y pendiente, así como una "cláusula claw-back" que obliga a los Consejeros a devolver cualquier remuneración variable recibida tras el pago cuando se compruebe que los datos utilizados para dicho cálculo o pago eran claramente erróneos.

La CNR podrá presentar al Consejo una propuesta de no-pago o de solicitud de reembolso de los componentes variables si se determina posteriormente que los cálculos se basaron en datos que eran claramente erróneos.

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.

Los principales términos y condiciones se resumen a continuación:

*Duración indefinida: Los contratos con los C.Ejecutivos de la Sociedad serán de duración indefinida. Respecto al CEO, se contempla una indemnización económica en caso de resolución de la relación contractual con la Sociedad, siempre que dicha resolución no se produzca exclusivamente por decisión del CEO de resolver o como resultado de un incumplimiento de sus obligaciones.

*Plazo de preaviso: Los C.Ejecutivos tienen una cláusula de preaviso de tres meses en sus contratos antes de la fecha de terminación.

*Indemnización: Los C.Ejecutivos tienen las cláusulas de indemnización estándar de acuerdo con las leyes locales del país en el que tenga la sede su empleador. La mayoría de ellos están en España y el criterio aplicable según la legislación española para los contratos permanentes es de 33 días por cada año de trabajo desempeñado 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 trabajo hasta un máximo de 24 mensualidades de salario (con un importe mínimo garantizado de 500.000 euros).

*Cláusula de cambio de control: En relación con los LTIP, los C.Ejecutivos tienen la siguiente cláusula específica en caso de que los actuales accionistas pierdan el control directa o indirectamente (en sentido material) como resultado de cualquier transacción de eDreams ODIGEO, sus accionistas o el Grupo en relación con un tercero (el "Cambio de Control"): (i) los derechos no adquiridos que ya les hayan sido asignados se adquirirán automáticamente en la fecha del Cambio de Control, y (ii) los derechos potenciales que ya les hayan sido comunicado mediante una carta de invitación personal se convertirán en derechos y se adquirirán automáticamente en la fecha del Cambio de Control". Una cláusula similar se añadió para la Alta Dirección, para aquellos derechos que se convierten 1 año después del cambio de control.

*Exclusividad: Los C.Ejecutivos no podrán tener ningún interés directo o indirecto en cualquier otro negocio o actividad que pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones y responsabilidades del Grupo o en relación con la actividad de eDreams ODIGEO. El Consejo tendrá en cuenta las recomendaciones de las mejores prácticas y limitará a un máximo de 2 consejos externos para los C.Ejecutivos y a 4 consejos para los C.No Ejecutivos. El CEO tiene una cláusula que restringe su participación como C.No-Ejecutivo a 1 solo Consejo externo.

*Confidencialidad y devolución de documentos: Existe un riguroso deber de confidencialidad tanto durante la vigencia de los contratos como después de finalizar la relación laboral.

*No-competencia: Los contratos con los C.Ejecutivos establecen la obligación de no competir durante un periodo de 12 meses tras la finalización de la relación con el Grupo, respecto a empresas y actividades de naturaleza similar durante la vigencia de su relación con el Grupo. Para todos los C.Ejecutivos cuyo empleador tenga sede en España, la compensación por el periodo de no competencia se incluye dentro de las retribuciones mensuales existentes y no es un pago adicional a posteriori tras el cese.

*Propiedad intelectual e industrial: Los contratos con C.Ejecutivos contendrán una cláusula destinada a impedir que el Consejero utilice cualquier trabajo elaborado por él o cualquier derecho de autor, experiencia, información confidencial, derecho de diseño, marca registrada, patente o solicitud de cualquier derecho de propiedad intelectual e industrial de la Sociedad. Para el CEO, esta obligación seguirá vigente después de la resolución del contrato y no se verá afectada si el contrato se resuelve por cualquier motivo.

*No-contratación: Durante un periodo determinado posterior a la fecha de finalización del contrato de trabajo, los C.Ejecutivos no contratarán ni participarán en la contratación (para él o para la entidad a la que represente o en la que desarrolle sus actividades) de empleados que, en la fecha de finalización de su contrato o en los 6 a 12 meses anteriores, formen o hayan formado parte de la plantilla del cualquier sociedad del Grupo.

*No-captación: Los contratos con los C.Ejecutivos establecen la obligación de evitar que realicen actividades con clientes/proveedores existentes del Grupo durante un periodo de veinticuatro (24) meses. La indemnización por el periodo de no-captación está incluida en las retribuciones mensuales existentes y no es un pago adicional a posteriori tras el cese.

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

*Cumplimiento del sistema de Gobierno Corporativo del Grupo: Los C.Ejecutivos tienen el deber de observar estrictamente las normas y disposiciones contenidas en el sistema de Gobierno Corporativo del Grupo en la medida en que les sean aplicables.

*Control a posteriori de la retribución variable: se aplica una "cláusula malus" que autoriza a la empresa a retener el pago de cualquier retribución variable devengada y pendiente, así como una "cláusula claw-back" que obliga a los consejeros a devolver cualquier retribución variable percibida cuando, tras el pago del incentivo, se compruebe que los datos utilizados para dicho cálculo o pago eran claramente erróneos. El RemCo puede presentar al Consejo una propuesta de impago o solicitud de reembolso de los componentes variables a los consejeros ejecutivos si posteriormente se determina que los cálculos se basaron en datos claramente erróneos.

*Respecto a las cláusulas anteriores, el 35% de la remuneración fija anual en efectivo se paga en consideración a ellas. En caso de que los Consejeros Ejecutivos incumplan este compromiso y compitan con cualquier sociedad del Grupo deberán 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:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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 actual política de remuneraciones se aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de Septiembre del 2022. No han habido cambios ni modificaciones durante el ejercicio fiscal.

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://investors.edreamsodigeo.com/files/corporate_policies/spanish/EDR_Poli%CC%81tica-de-Remuneraciones-de-los-Consejeros_20220920.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 27 de septiembre de 2023, con el 48.52% del capital social presente o representado, se aprobó el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior como punto 8 del orden del día con el voto a favor del 78.03% de los accionistas titulares de acciones con derecho a voto presentes y representados.

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.

Los órganos de administración de la Sociedad que participan en la definición, revisión y aplicación de la PRC son la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La CNR desempeña un papel fundamental en el proceso de determinación de la PRC de la Sociedad, formulando aquellas propuestas y/o informes exigidos por la legislación aplicable y participando constantemente en los pasos específicos que se detallan a lo largo de esta Política.

De acuerdo con el artículo 15 del Reglamento del Consejo, el Consejo ha delegado en la CNR la misión de asesorar y hacer propuestas en materias relacionadas con la remuneración, selección, nombramiento, renovación y cese de los Consejeros.

El mandato la CNR en el ámbito de las remuneraciones consiste en:

- *Revisar y proponer procedimientos formales y transparentes para desarrollar la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos y los paquetes de remuneración de los Consejeros.
- *Velar por la existencia de un procedimiento formal, riguroso y transparente para el nombramiento de nuevos Consejeros.
- *Revisar la estructura, el tamaño y la composición (incluyendo las habilidades, la experiencia, la independencia, el conocimiento, la diversidad y el género) del Consejo y hacer recomendaciones al Consejo con respecto a cualquier cambio que se considere necesario.
- *Revisar las necesidades de liderazgo de la organización, tanto ejecutivas como no ejecutivas, con el fin de garantizar la capacidad continua de la Sociedad para competir eficazmente en el mercado, manteniéndose al día y plenamente informado sobre las cuestiones estratégicas y los cambios comerciales que afectan a la Sociedad y al mercado en el que opera.

De acuerdo con el artículo 13.9 de los Estatutos, la CNR presentará la PRC al Consejo para su revisión y este lo someterá posteriormente a la aprobación de los Accionistas en la siguiente Junta General.

Todas las actividades llevadas a cabo durante el ejercicio por la CNR con respecto a la gestión, la supervisión y el cumplimiento de la PRC se detallan en el Informe de Actividades y Funcionamiento de la CNR del ejercicio fiscal 2024, disponible en la siguiente sección de la página web corporativa de la Sociedad:

<https://investors.edreamsodigeo.com/Spanish/gobierno/informe-anual-de-gobierno-corporativo/default.aspx>

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 2023, 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).
- Pedro Lopez (Consejero Dominical - Permira)

Consejo de Administración

La participación del Consejo en la determinación de la remuneración se produce en las siguientes fases:

* En primer lugar, el Consejo revisa las recomendaciones formuladas por la CNR y con las herramientas que esta le proporciona (información estadística, comparaciones, etc.) y prepara las propuestas que se someterán a la Junta General para su aprobación (aprobaciones o enmiendas a la Política de Remuneraciones, el importe máximo agregado en efectivo o acciones para los Consejeros en su condición de tal o los Consejeros Ejecutivos, etc.)

* Una vez obtenida la aprobación de los Accionistas, el Consejo distribuye y determina la remuneración individual de cada Consejero a propuesta de la CNR, teniendo en cuenta en todo momento las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, su pertenencia a las Comisiones del Consejo, las responsabilidades atribuidas a cada Consejero y cualquier otra circunstancia objetiva que se considere relevante.

Además de lo anterior, y respecto a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 13.6 de la LSA, el Consejo es el órgano encargado de aprobar las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

Por último, el Consejo previo informe de la CNR, aprueba el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, que se pone a disposición de los Accionistas y se somete a votación consultiva de la Junta General como punto separado del orden del día.

Junta General de Accionistas

De acuerdo con el artículo 13.3 de los Estatutos y la legislación vigente, la Junta General es el último órgano competente para la aprobación de la PRC.

La función de la Junta General es aprobar la PRC, la remuneración máxima agregada de los Consejeros en su condición de tales, la remuneración máxima agregada de los Consejeros Ejecutivos, ya sea en efectivo o acciones y, en aplicación de cualquier sistema de remuneración que implique la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, la aprobación del número máximo de acciones que pueden adjudicarse en un ejercicio, el mecanismo de cálculo del valor de dichas acciones y la duración del LTIP.

Asesores externos

La CNR puede solicitar al Consejo que contrate asesores jurídicos, contables o financieros u otros expertos a expensas de la empresa. En el FY23, se solicitó ayuda de AON para la preparación del plan LTIP2022.

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 durante el ejercicio fiscal 2024.

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 fiscal 2024.

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 ejercicio fiscal 2024, el Grupo utilizó dos objetivos financieros distintos de las NIIF: el EBITDA en efectivo menos las inversiones y el margen de ingresos en efectivo, ya que la dirección los considera una medida más representativa de nuestras operaciones en curso y más alineados con nuestro modelo de negocio de suscripción. Se calculan de la siguiente manera:

* Margen de ingresos en efectivo: El Margen de Ingresos en Efectivo representa el "Margen de Ingresos" más la variación de los ingresos diferidos Prime correspondientes a las cuotas Prime cobradas y pendientes de devengo. Las cuotas Prime pendientes de devengo no son reembolsables y se reconocerán los ingresos de forma gradual (se reconoce gradualmente a lo largo del periodo de prestación del servicio). El Margen de Ingresos en Efectivo proporciona una medida de la suma del Margen de Ingresos y las tarifas Prime completas generadas en el periodo

* EBITDA-CAPEX en efectivo:

- El EBITDA en efectivo representa el "EBITDA Ajustado", más la variación de los ingresos diferidos Prime correspondientes a las comisiones Prime cobradas y pendientes de devengo. Las cuotas Prime pendientes de devengo no son reembolsables y se contabilizarán como ingresos de forma gradual a lo largo de la vida de suscripción. El EBITDA en efectivo ofrece al lector una visión de la suma del EBITDA en curso y la totalidad de las comisiones Prime generadas en el periodo.

- CAPEX: Los gastos de capital representan las salidas de efectivo en las que se ha incurrido durante el periodo para adquirir activos no corrientes, como inmovilizado material, determinados activos intangibles y la capitalización de determinados costes informáticos de desarrollo, excluyendo el impacto de cualquier combinación de negocios. Proporciona una medida del impacto en efectivo de las inversiones en activos no corrientes vinculadas a las operaciones en curso del Grupo.

Las métricas se actualizaron para que se basaran en el efectivo, con el fin de alinearlas con el modelo de información basado en el negocio de suscripción que sigue ahora la empresa, y para garantizar que el rendimiento se oriente hacia la consecución de los objetivos a largo plazo de: crecimiento de la base de abonados, desarrollo de productos, creación de valor a largo plazo, experiencia del cliente e impulso del rendimiento, motivación y 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 ejercicio fiscal 2024, 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 2024 ha sido:

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

o Compensación variable a corto plazo:

En efectivo: 647,077 euros del eDreams ODIGEO Bonus, a pagar a finales de junio de 2024.

o Compensación variable a largo plazo:

LTI 2019:

* 601.750 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO con un valor bruto de 3.998.628 € (valor neto después de impuestos 3.038.957€), en el momento de la conversión, representando un 73% de su remuneración total; 2.175 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al alcanzar el 99,64% 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 2024, la Sociedad retuvo en nombre de Dana Dunne 144.420 acciones (959.671€)

LTIP 2022

* 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 2026, 1/3 Noviembre 2026 y 1/3 Feb 2027.

En total, el 84% de la remuneración total del Consejero Delegado, durante este ejercicio fiscal, ha sido remuneración variable.

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

o Compensación variable a corto plazo:

En efectivo: 243,590 euros del eDreams ODIGEO Bonus, a pagar antes de finales de junio de 2024.

o Compensación variable a largo plazo:

LTI 2019:

* 161.508 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO con un valor bruto de 1.073.221€ (valor neto después de impuestos 781.523€), en el momento de la conversión, representando un 63% de su remuneración total; 584 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al alcanzar el 99,64% 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 2024, la Sociedad retuvo en nombre de David Elízaga 43.882 acciones (291.698€)

LTIP 2022

* 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 2026, 1/3 Noviembre 2026 y 1/3 Feb 2027.

En total, el 77% de la remuneración total del Consejero Ejecutivo - Director Financiero del Grupo, durante este ejercicio 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	61.907.679	48,52

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	13.599.513	21,97
Votos a favor	48.308.166	78,03
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 del 2022.

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) Otros conceptos
- * 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 ejercicio 2024, los salarios de los dos Consejeros Ejecutivos se determinaron de conformidad con la Política de Remuneración de los Consejeros y con sus respectivos contratos. Durante el ejercicio no se produjo ninguna circunstancia que exigiera la necesidad de conceder ninguna indemnización por despido 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 (LTIP 2019 (aprobado por los accionistas el 30 de septiembre de 2019) & LTIP 2022 (aprobado por los accionistas el 20 de septiembre de 2022)). 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 ejercicio fiscal 2024.

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 ejercicio fiscal 2024.

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 ejercicio fiscal 2024.

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 detalles 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 2023
Don DAVID ELIZAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2023 hasta 31/03/2024
Don DANIEL SETTON	Consejero Dominical	Desde 01/04/2023 hasta 31/03/2024
Don PEDRO LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/04/2023 hasta 31/03/2024
Don THOMAS VOLLMOELLER	Presidente Independiente	Desde 01/04/2023 hasta 31/03/2024
Doña CARMEN ALLO	Consejero Independiente	Desde 01/04/2023 hasta 31/03/2024
Doña AMANDA WILLS	Consejero Independiente	Desde 01/04/2023 hasta 31/03/2024
Don DANA PHILIP DUNNE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2023 hasta 31/03/2024

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 2023	Total ejercicio 2022
Don THOMAS VOLLMOELLER	50							125	175	175
Doña CARMEN ALLO	50							20	70	70
Doña AMANDA WILLS	50							20	70	70

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: 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:

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

C) Carmen Allo:

De acuerdo con la carta de nombramiento: Remuneración fija anual de 50 mil euros, y una cantidad adicional de 20 mil euros por su participación como Presidenta 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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2023	Total ejercicio 2022
Don DAVID ELIZAGA				394	243				637	610
Don DANA PHILIP DUNNE				868	647				1.515	1.396

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 DAVID ELIZAGA	Plan 2019	462.092	462.092			161.508	161.508	6,65	1.073	584	300.000	300.000

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 DAVID ELIZAGA	Plan 2022			150.000	150.000			0,00			150.000	150.000
Don DANA PHILIP DUNNE	Plan 2019	1.753.925	1.753.925			601.750	601.750	6,65	3.999	2.175	1.150.000	1.150.000
Don DANA PHILIP DUNNE	Plan 2022			575.000	575.000			0,00			575.000	575.000

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

LTIPLAN2019: Precio de la acción: 6,27€/acción (Agosto 2023), 6,725€/acción (Noviembre 2023), 6,94€/acción (febrero 2024)

c) Sr. Dana Dunne: 2.175 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.

d) Sr David Elizaga: 584 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.

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 2024, la Sociedad retuvo en nombre de Dana Dunne 144.420 acciones (959.671 €) y en nombre de David Elizaga 43.882 acciones (291.698 €).

LTIPlan2019

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.

LTIPlan2022

Derechos del 1º Tramo: la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2026, 1/3 en noviembre de 2026 y 1/3 en febrero de 2027.

Derechos del 2º Tramo: la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2027, 1/3 en noviembre de 2027 y 1/3 en febrero de 2028.

Derechos del 3er Tramo: la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2028, 1/3 en noviembre de 2028 y 1/3 en febrero de 2029.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don DAVID ELIZAGA						637	1.073			1.710	1.710
Don THOMAS VOLLMOELLER	175				175						175
Doña CARMEN ALLO	70				70						70
Doña AMANDA WILLS	70				70						70
Don DANA PHILIP DUNNE						1.515	3.999			5.514	5.514
TOTAL	315				315	2.152	5.072			7.224	7.539

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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don DANA PHILIP DUNNE	5.514	57,09	3.510	-37,59	5.624	208,33	1.824	-18,10	2.227
Don DAVID ELIZAGA	1.710	48,44	1.152	-37,66	1.848	179,58	661	-4,48	692
Consejeros externos									
Doña AMANDA WILLS	70	0,00	70	0,00	70	0,00	70	0,00	70
Doña CARMEN ALLO	70	0,00	70	0,00	70	0,00	70	-	0
Don THOMAS VOLLMOELLER	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	297,73	44
Resultados consolidados de la sociedad									
	32.358	-	-43.337	34,21	-65.869	46,98	-124.229	-206,56	-40.523
Remuneración media de los empleados									
	70	14,75	61	-16,44	73	52,08	48	4,35	46

Observaciones

Nota: Las variaciones interanuales de la remuneración media se explican a continuación;
i.(t0) El incremento en la remuneración media se debe principalmente a la compensación basada en incentivos a largo plazo (cotización media del ejercicio fiscal 2024 en el momento de la entrega fue de 6,65 euros, frente a una cotización media en el ejercicio fiscal 2023 de 5,20 euros y al incremento del número de derechos consolidados durante el ejercicio).

- ii. En el ejercicio fiscal 2023 (t1) se produjo un descenso general de la remuneración media debido principalmente a la disminución de la valoración de la compensación basada en los derechos LTI. (En el ejercicio fiscal 2023, el precio medio en el momento de la entrega fue de 5,20 euros, frente a un precio medio en el ejercicio fiscal 2022 de 7,35 euros).
- iii. En el ejercicio fiscal 2022 (t2), la retribución basada en derechos de ILP aumentó significativamente de valor, ya que la cotización de la acción se duplicó con creces (cotización media en el momento de la entrega en el ejercicio 2022 de 7,35 euros, frente a un precio medio en el ejercicio fiscal 2021 de 3,29 euros).
- i. La retribución del ejercicio fiscal 2021 (t3) fue inferior debido al ERTE (abril-noviembre)

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:

28/05/2024

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

- Si
 No