INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/03/2020
CIF:	N0183514I

Denominación Social:

EDREAMS ODIGEO, S.A.

Domicilio social:

4 RUE DU FORT WALLIS, 2714 (LUXEMBURGO)

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

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

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

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.

En la Junta General de Accionistas celebrada en septiembre de 2019 se aprobó una Política de Retribuciones actualizada que abarca el periodo de años fiscales 2020 - 2022.

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

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

Dicha Política, define, entre otras cosas, la estructura de la remuneración de los consejeros por sus labores como Consejero y la estructura de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en consideración los objetivos estratégicos, así como los objetivos a corto y largo plazo de la Sociedad para establecer los principales criterios de evaluación de los empleados. Para la determinación del incentivo anual y para el plan de incentivos a largo plazo, la Sociedad establece métricas financieras (como por ejemplo, el "EBITDA") que se alinean al presupuesto anual del Grupo.

La Sociedad ha definido una horquilla para establecer un nivel mínimo de cumplimiento, el límite inferior se basa en la consecución de un nivel mínimo aceptable, y el límite superior en unos objetivos exigentes pero alcanzables.

Al final de cada periodo fiscal, la Comisión revisa el grado de consecución de los objetivos comparando el rendimiento real con los objetivos establecidos, considerando factores tales como: fusiones, adquisiciones, desinversiones, fluctuaciones en los tipos de cambio, cambios en criterios contables, liquidaciones significativas no recurrentes de impuestos, etc. La consideración de dichos factores es importante para asegurar que la evaluación de los objetivos sea justa y adecuada.

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

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.

Ningún asesor externo participó en la preparación, el establecimiento y la aprobación de la política de remuneraciones.

Los temas principales debatidos durante el año finalizado el 31 de Marzo 2020 por la Comisión, se han detallado en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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, en su caso.

  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 o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

CONSEJEROS INDEPENDIENTES: Los Consejeros Independientes son remunerados en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad; siempre y cuando ello no constituya un conflicto con su independencia. En consonancia con ello, la compensación a los Consejeros Independientes consiste en una remuneración fija (tal como se describe en el apartado A.1.3), y no contempla ningún otro tipo de compensación variable.

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

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

a) Los Consejeros Independientes del Consejo de Administración reciben una cantidad fija basada en la asistencia a un número mínimo de seis (6) reuniones del Consejo, con una disponibilidad de hasta diez (10) reuniones. Esta compensación también incluye; la asistencia a la Junta General, la participación en las reuniones de las comisiones (si aplica), una reunión off-site anual, al menos una visita al año a la Sede de la Sociedad, las reuniones con los Consejeros No Ejecutivos, reuniones con los accionistas, reuniones que forman parte del proceso de evaluación de la Comisión, actualizaciones estratégicas y sesiones de formación y actualización.

La retribución estará sujeta a revisión periódica por parte del Consejo. En el caso de que asistan a un mayor número de reuniones o excedan sus obligaciones, su compensación total se ajustará de forma prorrateada. La compensación mencionada incluye un suplemento fijo para los Consejeros Independientes que realizan la función de Presidente o Vice- Presidente del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o Director Senior.

PRESIDENTE Y CONSEJEROS INDEPENDIENTES: El Presidente y los Consejeros Independientes han percibido un total de 284 mil euros durante el ejercicio finalizado el 31 de Marzo 2020. 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. Esta retribución es aprobada por el Consejo, a partir de la propuesta hecha por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los niveles de remuneración se establecen teniendo en cuenta el grado de responsabilidad y liderazgo dentro de la organización, la promoción y retención de los profesionales clave y la necesidad de atraer a los mejores talentos.

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

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

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

La remuneración de los miembros ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se desglosa en los siguientes conceptos fijos y variables:
· Una remuneración fija (tal como se ha descrito en el apartado A.1 punto 4);
· Una remuneración variable, a modo de incentivo anual (compensación económica a corto plazo) (tal como se ha descrito en el apartado A.1 punto 6); y
· Un plan de incentivos a largo plazo (tal como se ha descrito en la sección A.1 punto 6).

- 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.

Durante el periodo fiscal finalizado el 31 de Marzo 2020, la remuneración fija percibida por los dos Consejeros Ejecutivos por sus tareas ejecutivas, ha sido:

· Sr. Dana Philip Dunne: Consejero Delegado (CEO) y Consejero Ejecutivo, periodo del 1 de Abril de 2019 hasta el 31 de Marzo de 2020.
o Salario bruto anual de €728.449 (€699.754 (Salario fijo anual) + 28.695€ (prestación por vivienda como parte del salario fijo)), ambos 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 2019 hasta el 31 de Marzo de 2020.

o Salario bruto anual de 330.000€ (Salario fijo anual pagables en 12 cuotas mensuales).
o Otras Remuneraciones: Ninguna

- 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).

- 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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

La política de remuneración establece que sólo los Consejeros Ejecutivos están sujetos a remuneración variable, y es la siguiente: Una remuneración variable a modo de incentivo anual (a corto plazo); y un plan de incentivos a largo plazo.
INCENTIVO ANUAL A CP:
El objetivo principal del incentivo anual a CP es fortalecer el compromiso de los empleados con la empresa, mejorar su rendimiento y alcanzar los objetivos corto-placistas. Dicha retribución variable, en su mayor parte, está asociada a la consecución de objetivos concretos, preestablecidos, cuantificables y alineados con las metas estratégicas de la Sociedad.
Siguiendo las directrices, los objetivos se fijan por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el "Remco"), después de considerar la información suministrada por el Consejero Delegado de la Sociedad. Dichos objetivos incluyen criterios relacionados con los resultados financieros de la Compañía, criterios cualitativos que representan el rendimiento de la empresa, el desempeño cualitativo individual y para, miembros ejecutivos y personas directamente a su cargo, objetivos comunes.
En general, cuanto mayor sea la remuneración fija de un Consejero Ejecutivo o de un miembro del equipo de la Alta Dirección, mayor es el porcentaje de su incentivo variable.
El "Remco" es responsable de revisar y proponer estos objetivos al Consejo de Administración("CA") al comienzo de cada año fiscal (FY) y de evaluar su consecución una vez terminado. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados, que se analizan, en primer lugar, por la Comisión de Auditoría. Tras este examen, el "Remco" prepara una propuesta de bonus que se presenta al CA para su aprobación.
La Sociedad ha definido diferentes tipos de incentivos anuales, a corto plazo, para sus empleados:
i. Incentivo estándar Anual, llamado "ODIGEO Bonus Plan": vinculado a objetivos anuales y cuyo pago anual está condicionado a la consecución de los objetivos definidos durante dicho periodo.
ii. Incentivos call center vinculados a objetivos mensuales (número de llamadas realizadas, puntualidad, número de ventas) y liquidados mensualmente (Departamento afectado: Atención al Cliente)
iii. Incentivos 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)
iv. Incentivos 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);
v. Incentivos mensuales vinculados a las ventas (Departamento afectado: Lodging Sales);
vi. Incentivos vinculados a un objetivo trimestral de ventas y liquidados trimestralmente (Departamento afectado: Media Service Sales, y equipos de Liligo y Francia).
vii.Incentivo a empleados de categorías inferiores a Dirección, como reconocimiento a las contribuciones, compromiso y esfuerzo durante la pandemia COVID-19.

Aproximadamente 1000 empleados (incluyendo los dos Directores Ejecutivos) se benefician del "ODIGEO Bonus Plan"; y entre 60 y 70 empleados se benefician del Plan de incentivos vinculado a un objetivo de ventas. El Incentivo mensual se aplica en los centros propios de atención al cliente; mientras que el plan de Garantía de Calidad de los Servicios al Cliente semestral todavía es aplicable para los empleados que trabajan en CS Group Support.

Para los dos Consejeros Ejecutivos, el "ODIGEO Bonus Plan" se basa en:
1) Parámetros de desempeño de la empresa: Ponderan un 95% del total del incentivo. Durante el año fiscal 2020, la Compañía ha fijado los siguientes 5 KPI´s:
· EBITDA Ajustado del Grupo.
· Número de reservas.
· Ratio de diversificación de productos.
· Cuota de diferentes canales (Prime+App+CRM+SEMb+SEO+Direct)
· Resultado del OHI Survey.
2) Objetivos individuales: Ponderan un 5% del total del incentivo.

El grado de rendimiento, que se establece al inicio de cada FY para las métricas financieras (EBITDA Ajustado del Grupo), incluye un umbral mínimo del 96% de consecución de los objetivos, por debajo del cual ningún incentivo se pagará, hasta un nivel máximo de consecución del 150%. El diseño intenta desincentivar el bajo rendimiento y crear incentivos relevantes para los desempeños excelentes.
Este año fiscal 2020 no se ha pagado el incentivo variable a corto plazo (ODIGEO Bonus Plan) dado que el impacto del COVID-19 en el último trimestre del año, ha repercutido en la no consecución del umbral mínimo de EBITDA Ajustado del Grupo.

PLAN DE INCENTIVOS A LP:
· Detalles del LTIP 2016 (aprobado inicialmente por el CA en Julio 2016 según propuesta del RemCo)
Estructura:
El sistema establecido en el marco del plan consiste en otorgar a los beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones de ODIGEO (las "acciones de incentivo") en las condiciones, forma de pago y plazos establecidos en el plan. Los derechos no tienen la condición de acciones a efectos legales hasta que se concedan, por lo que no implican en ningún caso la concesión de derechos de voto o derechos económicos asociados a las acciones.
Los derechos únicamente constituyen el derecho a recibir las acciones de incentivos de la sociedad en la fecha de entrega correspondiente, siempre y cuando el beneficiario mantenga su relación contractual con la sociedad en dicha fecha de entrega.

Duración y Tramos:El Plan LTI-2016 se empezó a aplicar a partir del 13/09/2016 y estará vigente hasta la 3ra fecha de entrega del 3r tramo; Se divide en 3 tramos:
a) El 1°tramo irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 1r Subtramo (ST) del 1°tramo y la 3ra fecha de entrega del 2° ST del 1r tramo. El 1°Tramo será un tramo excepcional pues estará dividido en dos subtramos con diferentes objetivos y fechas de entrega:
· 1r ST: 1/3 de los incentivos serán entregados en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del ejercicio 2019; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2° Q del ejercicio 2019; 1/3 de los incentivos en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del ejercicio 2019.

· 2° ST: 1/3 de los incentivos se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del ejercicio 2020;1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2° Q del ejercicio 2020; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del ejercicio 2020.
b) El 2° irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 2° tramo y la 3ra fecha de entrega del 2° tramo.
· 1/3 de los incentivos se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del ejercicio 2020-2021; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2° Q del ejercicio 2020-2021.;1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del ejercicio 2020-2021.
c) El 3r tramo irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 3r tramo y la 3ra fecha de entrega del 3r tramo.
· 1/3 de los incentivos correspondientes a los derechos del 3r tramo se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del ejercicio 2021-2022.; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2° Q del ejercicio 2021-2022; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del ejercicio 21-22.
Fecha de entrega de derechos:Dentro de los 45 días siguientes al anuncio público de los resultados financieros de cada Q de evaluación y siempre que el beneficiario mantenga su relación contractual con la sociedad u ocupe un cargo directivo en el grupo durante el correspondiente tramo, se otorgará a cada beneficiario:
(i) una serie de derechos de rendimiento condicionados al grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la sociedad con respecto al ejercicio fiscal; y (ii) los correspondientes derechos de "RSU". En conjunto, los "derechos del 2° ST del 1r tramo". Cada uno de los derechos permitirá al beneficiario adquirir una acción de incentivo en el capital de ODIGEO en las fechas de entrega correspondientes.
Asignación de Derechos:
El CA ha delegado en el Consejero Delegado (CEO) el número potencial de derechos sobre acciones por rendimiento ("PSR") que pueden ser asignados a los beneficiarios, con la excepción de los derechos potenciales que pueden asignarse a los miembros ejecutivos del CA. Los derechos potenciales que se asignarán a cada uno de los beneficiarios (y los objetivos específicos que deben alcanzarse para su conversión en derechos) serán comunicados individualmente a cada beneficiario mediante comunicación individual por escrito según el calendario marcado. El CA ha autorizado al CEO a reasignar los derechos inicialmente otorgados a un beneficiario que haya abandonado la sociedad o un cargo directivo de la sociedad, al convertirse en derechos no concedidos a ningún beneficiario, con excepción de los miembros ejecutivos del CA, en cualquier momento después de que estos derechos se conviertan en no concedidos y siempre que sea antes de la fecha final.
Objetivos y métricas:
Para cumplir con el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para continuar mejorando los resultados del grupo en el futuro y retener y motivar a personal clave, el plan tendrá la siguiente estructura:
a) El 50 % de los derechos otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA de la sociedad (los "derechos de rendimiento"); y b) El 50 % de los derechos otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados a que el beneficiario mantenga su relación laboral o directiva con la sociedad durante el tramo relevante (los "derechos de RSU").
El CA de la sociedad determinará los objetivos financieros específicos que deben alcanzarse para cada tramo para que se puedan otorgar los derechos de rendimiento, a propuesta del "Remco" después de revisar la información relevante proporcionada por el CEO.
Las métricas que se tendrán en cuenta para establecer los objetivos financieros serán: EBITDA menos CAPEX y el margen sobre ingresos ("Revenue Margin").
Las métricas específicas serán comunicadas individualmente a cada beneficiario mediante un comunicado escrito según el siguiente calendario:

· 1r ST del 1r tramo basados en presupuesto del ejercicio 2018
· 2° ST del 1r tramo ya se han comunicado y se basan en el presupuesto del ejercicio 2019.
· 2° tramo se han comunicado y se basan en el presupuesto del ejercicio 2020.
· 3r tramo se comunicarán entre Junio y Septiembre 2020 (debido a la incertidumbre del COVID-19 y la variabilidad de los objetivos para el año FY21)

A 31 de Marzo de 20, el total de los derechos otorgados (5.223.143 derechos) se valoraron en 12 millones de €, de los cuales 9,7 millones de € se habían devengado al cierre del ejercicio. 385.575 acciones (1° Tramo-1° Entrega); 377.546 (1° Tramo-2° Entrega); 377.546 (1° Tramo-3° Entrega), 379.548 acciones (1° Tramo- 2° Sub-Tramo, 1° Entrega); 364.443 (1° Tramo-2° Sub-Tramo, 2° Entrega); 353.188 (1° Tramo-2° Sub-tramo-3° Entrega) fueron convertidos en acciones en Agosto 2018, Noviembre 2018, Febrero 2019 , Agosto 2019, Noviembre 2019 y Febrero 2020 respectivamente. Hasta la fecha, se han otorgado a la Alta Dirección 3.380.676 derechos (de los cuales 2.056.343 pertenecen a los dos Consejeros Ejecutivos) de adquirir acciones de la matriz eDreams ODIGEO a coste cero (ver tabla C.1). El total de derechos otorgados a la Alta Dirección fue valorado en 7,7 millones de €, de los cuales 6,4 millones de € fueron contabilizados a 31 de Marzo de 20.

PLAN 2019
Estructura: El sistema establecido en el marco del plan consiste en otorgar a los beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones de ODIGEO (las "acciones de incentivo") en las condiciones, forma de pago y plazos establecidos en el plan. Los derechos no tienen la condición de acciones a efectos legales hasta que se concedan, por lo que no implican en ningún caso la concesión de derechos de voto o derechos económicos asociados a las acciones.
Los derechos únicamente constituyen el derecho a recibir las acciones de incentivos de la sociedad en la fecha de entrega correspondiente, siempre y cuando el beneficiario mantenga su relación contractual con la sociedad en dicha fecha de entrega.
Duración y Tramos:El Plan LTI-2019 se divide en 4 entregas:
a)1°Entrega: Irá del 1/4/2019 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY2022-2023. Los Beneficiarios recibiran 1/3 del total de los incentivos
b)2° Entrega: Irá del 1/4/2020 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY2023-2024. Los Beneficiarios recibiran 1/3 del total de los incentivos
c)3° Entrega: Irá del 1/4/2021 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY2024-2025. Los Beneficiarios recibiran 1/3 del total de los incentivos
d)4° Entrega: Irá del 1/4/2022 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY2025-2026. Los Beneficiarios recibiran 1/3 del total de los incentivos.
La participación en una entrega no da automáticamente derecho al beneficiario de participar en las siguientes entregas.

Asignación de Derechos:El CA ha delegado en el Consejero Delegado (CEO) el número potencial de derechos sobre acciones por rendimiento ("PSR") que pueden ser asignados a los beneficiarios, con la excepción de los derechos potenciales que pueden asignarse a los miembros ejecutivos del Consejo de Administración. Los derechos potenciales que se asignarán a cada uno de los beneficiarios (y los objetivos específicos que deben alcanzarse para su conversión en derechos) serán comunicados individualmente a cada beneficiario mediante comunicación individual por escrito según el calendario marcado. El CA ha autorizado al CEO a reasignar los derechos inicialmente otorgados a un beneficiario que haya abandonado la sociedad o un cargo directivo de la sociedad, al convertirse en derechos no concedidos a ningún beneficiario, con excepción de los miembros ejecutivos del CA, en cualquier momento después de que estos derechos se conviertan en no concedidos y siempre que sea antes de la fecha final.

Fecha de determinación del número de derechos: Se comunicarán, 1° entrega el 30 Junio 2019; 2° entrega el 30 Junio 2020, 3° entrega el 30 de Junio 2021 y 4ta entrega el 30 de Junio del 2022.
Comunicación: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.
Objetivos y métricas:Para cumplir con el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para continuar mejorando los resultados del grupo en el futuro y retener y motivar a personal clave, el plan tendrá la siguiente estructura:
a) El 50 % de los derechos de ODIGEO otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA de la sociedad (los "derechos de rendimiento"); y b) El 50 % de los derechos de ODIGEO otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados a que el beneficiario mantenga su relación laboral o directiva con la sociedad durante el tramo relevante (los "derechos de RSU").
El CA de la sociedad determinará los objetivos financieros específicos que deben alcanzarse para cada tramo para que se puedan otorgar los derechos de rendimiento, a propuesta del "Remco" después de revisar la información relevante proporcionada por el CEO.
Las métricas que se tendrán en cuenta para establecer los objetivos financieros serán: EBITDA Ajustado menos CAPEX y el margen sobre ingresos ("Revenue Margin").
El valor de las métricas se reportará en este Informe tras la finalización del Plan.
A 31/3/2020, el total de los derechos otorgados (1.609.500 derechos) se valoraron en 3,2 millones de €, de los cuales 0,6 millones de € se habían devengado al cierre del ejercicio. Durante este año fiscal no se han convertido ninguno de los derechos en acciones de eDreams ODIGEO. Hasta la fecha, se han otorgado a la Alta Dirección 889.900 derechos (de los cuales 505.200 derechos pertenecen a los dos Consejeros Ejecutivos) para adquirir acciones de la matriz eDreams ODIGEO a coste cero (ver tabla C.1). El total de derechos otorgados a la Alta Dirección fue valorado en 1,8 millones de €, de los cuales 0,6 millones de € fueron contabilizados a 31/3/2020.
Dilución máxima del plan:
2016: La dilución máxima total de los derechos sobre acciones de rendimiento ("PSR") y las unidades de acciones restringidas ("RSU")representarían, si fueran concedidas en su totalidad, el 6,32 % del capital total emitido de la Sociedad durante un período de 4 años y, por tanto, representarían un promedio anual del 1,58 % sobre una base totalmente diluida.
2019: La dilución máxima total de los derechos sobre acciones de rendimiento ("PSR") y las unidades de acciones restringidas ("RSU") representarían, si fueran concedidas en su totalidad, el 4,72 % del capital total emitido de la Sociedad durante un período de 4 años y, por tanto, representarían un promedio anual del 1,20 % sobre una base totalmente diluida.
Nota: La dilución esperada (que tiene en cuenta la disminución en el número de personas con derecho y el logro real esperado de los objetivos financieros y estratégicos) para todos los "PSR" y "RSU" desde el IPO representa en promedio anual el 1,1 % durante un período de 8 años.

- 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 ahorra a largo plazo en beneficio de ningún Consejero.

- 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).

- 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En relación con los Planes de Incentivos a largo plazo para directivos ("LTIP"), el Consejero Delegado y el Director Financiero del Grupo tienen las siguientes cláusulas específicas en caso de un "cambio de control": En el supuesto de que los accionistas presentes pierdan el control, directa o indirectamente (en un sentido material), como consecuencia de cualquier transacción realizada por ODIGEO, sus accionistas o el Grupo en relación con un tercero ("Cambio de Control"), (i) Los derechos que no se les hayan otorgado pero que ya se han sido asignados serán automáticamente devengados a la fecha del Cambio de Control, y (ii) los Derechos Potenciales que ya le hayan sido asignados, mediante carta de invitación individual, serán convertidos en derechos y automáticamente otorgados a la fecha del cambio de control.

- 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.

- 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

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

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

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No Aplica

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

https://www.edreamsodigeo.com/wp-content/uploads/sites/19/2019/06/Director-Remuneration-Policy-Updated-FY19.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 Ordinaria celebrada el 30 de septiembre de 2019, con el 70,2% del capital social presente o representado, el Informe Anual de Remuneraciones del año anterior fue aprobado con un voto a favor del 99,7% de los accionistas con derecho a voto presentes y representados.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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

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

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

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

La retribución de los Consejeros No-Ejecutivos será la necesaria para compensarles por la dedicación, cualificación y responsabilidad requerida para el cargo, pero sin que la misma sea tan alta que pueda comprometer su independencia.

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

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

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

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

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

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

A 31 de Marzo 2020, 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 (Consejera Independiente), Nombrada Presidenta de la Comisión el 14 de Marzo del 2017 por un periodo de tres años, con fecha efectiva el 1 de Abril del 2017; su mandato se ha renovado en el Consejo de Administración celebrado a Marzo 2020, sujeto a ratificación de la Junta General de Accionistas.
· Thomas Vollmoeller (Consejero Independiente desde el 1 de Enero 2020, reemplazando a Philip Wolf).
· Lise Fauconnier (Consejera Dominical)

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: ASESORES EXTERNOS
La Comisión podrá pedir al Consejo de Administración el apoyo de asesores externos en materia legal, contable o financiera u otros aspectos, a cargo de la Compañía.
Durante el año fiscal finalizado en Marzo 2020, la Comisión no ha solicitado los servicios de asesores externos.

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).

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

La Sociedad 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 en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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

incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Durante el año fiscal 2020, 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.

CONSEJEROS EJECUTIVOS
Los Consejeros Ejecutivos han tenido la siguiente compensación variable durante el año fiscal finalizado a 31 de marzo de 2020:

- El Sr. Dana P. Dunne (Consejero Delegado y Consejero Ejecutivo):
o Compensación variable a corto plazo: Nula. Este año fiscal 2020 no se ha pagado el incentivo variable a corto plazo dado que el impacto del COVID-19 en el último trimestre del año.

o Compensación variable a largo plazo:
- A 31 de Marzo 2020, se le asignaron:
LTI 2016: 414.086 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO; 367.929 derechos fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO con un valor bruto de €1.498.844 euros, en el momento de la conversión,representando un 67% de su remuneración total.
LTI 2019: En Julio 2019 se le entregaron 404.900 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 2022, 1/3 Noviembre 2022 y 1/3 Feb 2023.

En total, el 67% de la remuneración total del Consejero Delegado, durante este año fiscal, ha sido remuneración variable.

- El Sr. David Elizaga Corrales (Director Financiero y Consejero Ejecutivo):
o Compensación variable a corto plazo: Nula. Este año fiscal 2020 no se ha pagado el incentivo variable a corto plazo dado que el impacto del COVID-19 en el último trimestre del año.
o Compensación variable a largo plazo:
LTI 2016: A 31 de Marzo 2020, se le asignaron 100.000 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO; 88.854 derechos fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO con un valor bruto de 361.968 euros, en el momento de la conversión, representando un 52% de su remuneración total.
LTI 2019: En Julio 2019 se le entregaron 98.300 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 2022, 1/3 Noviembre 2022 y 1/3 Feb 2023.

En total, el 52% de la remuneración total del Director Financiero, durante este año fiscal, ha sido remuneración variable.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	77.331.561	70,20

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	263.858	0,30
Votos a favor	77.067.703	99,70
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

Con fecha efectiva 1 de Enero 2020, el Consejo de Administración cuenta con un nuevo Presidente; dicho cambio ha supuesto un aumento en la remuneración fija del Presidente. Los componentes fijos acumulados por los Consejeros restantes (excluyendo la remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, o funciones consultivas o específicas del Director no inherentes al puesto), no cambiaron con respecto a la de los tres (3) años anteriores .

La remuneración total de los Consejeros se mantiene dentro de los límites aprobados en la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en septiembre de 2019 en la Junta General de Accionistas.

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

En el año fiscal 2020, los salarios de los dos Directores Ejecutivos se determinaron de acuerdo con la Política de Remuneraciones y con sus respectivos contratos. No surgió ninguna circunstancia durante el año fiscal que requiriera la necesidad de otorgar pagos de indemnización a los directores.

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

En particular:

- 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, 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.

  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.

- 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.

- 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 directores 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.
Este año fiscal 2020 no se ha pagado el incentivo variable a corto plazo (ODIGEO Bonus Plan) dado que el impacto del COVID-19 en el último trimestre del año, ha repercutido en la no consecución del umbral mínimo de EBITDA Ajustado del Grupo.

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

Los Directores 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 2016 y en 2019.

Los términos y condiciones de este plan de incentivos, incluidos su alcance, períodos 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 períodos 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 cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existen planes con estas características.

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

No se han realizado pagos de estas características durante el año fiscal 2020.

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos en el año fiscal 2020.

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

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

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No ha existido retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías a ninguno de los Consejeros durante el año fiscal 2020.

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 sevicios el Consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la Sociedad

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

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 2020
Don PHILIP WOLF	Presidente independiente	Desde 01/04/2019 hasta 31/12/2019
Don ROBERT GRAY	Vicepresidente independiente	Desde 01/04/2019 hasta 31/03/2020
Don DANA DUNNE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2019 hasta 31/03/2020
Don LISE FAUCONNIER	Consejero Dominical	Desde 01/04/2019 hasta 31/03/2020
Don BENOIT VAUCHY	Consejero Dominical	Desde 01/04/2019 hasta 31/03/2020
Don DAVID ELIZAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2019 hasta 31/03/2020
Don AMANDA WILLS	Consejero Independiente	Desde 01/04/2019 hasta 31/03/2020
Don THOMAS VOLLMOELLER	Presidente independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/03/2020
Don DANIEL SETTON	Consejero Dominical	Desde 01/04/2019 hasta 31/03/2020
Don PEDRO LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/04/2019 hasta 31/03/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don PHILIP WOLF	37							53	90	90

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 2020	Total ejercicio 2019
Don ROBERT GRAY	50		20					10	80	80
Don AMANDA WILLS	50		20						70	70
Don THOMAS VOLLMOELLER	13							31	44	

Observaciones

a) Philip C. Wolf (Consejero Independiente y Presidente del Consejo hasta 31 Diciembre 2019):
De acuerdo con la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 50 mil euros más una cantidad adicional de 40 mil euros como contraprestación a su función como Presidente del Consejo de Administración. El importe reportado en la tabla está pro-rateado a tres trimestres (1 Abril 2019 a 31 Diciembre 2019)
Nota: Durante el año fiscal 2020, el Sr. Philip Wolf recibió un pago único de 22,500 EUR de manera excepcional y voluntaria, en consideración a las obligaciones asumidas por el Sr. Philip Wolf en el contexto de su baja como Consejero independiente y Presidente del Consejo de Administración el 31 de diciembre de 2019, relacionados con la confidencialidad, la cooperación con la Compañía, la no solicitud y la no competencia.

b)Thomas Vollmoeller(Consejero Independiente y Presidente del Consejo de Administración desde el 1 de Enero 2020):
De acuerdo con la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 50 mil euros más una cantidad adicional de 125 mil euros como contraprestación a su función como Presidente del Consejo de Administración. El importe reportado en la tabla está pro-rateado a un sólo trimestre (1 Enero 2020 a 31 Marzo 2020)

c) Robert A. Gray:
De acuerdo con la carta de nombramiento anual: Remuneración fija anual de 50 mil euros, una cantidad adicional de 20 mil euros por su participación como Presidente de la Comisión de Auditoría, un importe adicional de 10 mil euros en consideración de Vice-Presidente del Consejo de Administración.

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

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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 2020	Total ejercicio 2019
Don DANA DUNNE				728					728	1.103
Don DAVID ELIZAGA				330					330	496

Observaciones

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DANA DUNNE	Plan 2016	1.242.258	1.242.258	414.086	414.086	367.929	367.929	4,07	1.499	46.157	828.172	828.172
Don DANA DUNNE	Plan 2019			406.900	406.900			0,00			406.900	406.900
Don DAVID ELIZAGA	Plan 2016	300.000	300.000	100.000	100.000	88.854	88.854	4,07	362	11.146	200.000	200.000
Don DAVID ELIZAGA	Plan 2019			98.300	98.300			0,00			98.300	98.300

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
b) Nota: Ambos Consejeros Ejecutivos han vendido un número concreto de acciones para pagar la retención de impuestos aplicable. Esto se ha comunicado a las autoridades luxemburguesas (CSSF) en el marco de los "Avisos sobre transacciones de los administradores", disponible en el sitio web corporativo. (A 31 de marzo de 2020 Dana Dunne ha vendido 90.313 acciones y David Elizaga ha vendido 40.949 acciones)
c) Sr. Dana Dunne: Precio medio de la acción 4,07€/acción
· 08/2019: 122.643 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO 3,91€/acción (precio cotización Agosto 2019)

· 11/2019: 122.643 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 4,08 €/acción (precio cotización, Noviembre 2019)
· 02/2020: 122.643 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 4,23 €/acción (precio cotización, Febrero 2019)
Nota: 46.157 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.
d)Sr David Elizaga: Precio medio de la acción 4,07€/acción
· 08/2019: 29.618 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO 3,91€/acción (precio cotización Agosto 2019)
· 11/2019: 29.618 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 4,08 €/acción (precio cotización, Noviembre 2019)
· 02/2020: 29.618 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 4,23 €/acción (precio cotización, Febrero 2019)
Nota: 11.146 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.
LTIPan 2019, derechos otorgados el 16 de Julio 2019. Si se cumplen los objetivos, la fecha de consolidación es 1/3 Agosto 2022, 1/3 Noviembre 2022 y 1/3 Febrero 2023.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo
Don PHILIP WOLF	90				90					
Don ROBERT GRAY	80				80					
Don DANA DUNNE						728	1.499			2.227
Don DAVID ELIZAGA						330	362			692
Don AMANDA WILLS	70				70					
Don THOMAS VOLLMOELLER	44				44					
TOTAL	284				284	1.058	1.861			2.919

Observaciones

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:

07/07/2020

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

[ ] Si
[√] No