
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/03/2021]

CIF: [A02850956]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

A.1. 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.

Tras el traslado de la sede de Luxemburgo a España, en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en septiembre de 2020 se aprobó una Política de Remuneración de Consejeros actualizada, que abarca los ejercicios 2021 a 2023. Esta política actualizada cumple con los requisitos de la legislación española

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.

Los principales temas tratados en las reuniones celebradas por la Comisión durante el ejercicio 21 se detallan en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Al fijar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de eDreams ODIGEO, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha asegurado que la remuneración, en términos de estructura y cantidad total, está en línea con las mejores prácticas, así como competitiva en relación a entidades comparables a nivel nacional e internacional, por tamaño y actividad.

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

- **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.

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 aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Consejeros Independientes

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

Consejeros Dominicales y Ejecutivos:

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;
- (ii) remuneración variable a corto plazo (prima);
- (iii) y plan de incentivos a largo plazo;

- **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, una reunión off-site anual, al menos una visita al año a la Sede de la Sociedad, las reuniones con los Consejeros No Ejecutivos, reuniones con los accionistas, reuniones que forman parte del proceso de evaluación de la Comisión, actualizaciones estratégicas y sesiones de formación y actualización.

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

PRESIDENTE Y CONSEJEROS INDEPENDIENTES: El Presidente y los Consejeros Independientes han percibido un total de 315 mil euros durante el ejercicio finalizado el 31 de Marzo 2021. 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 2021, 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 2020 hasta el 31 de Marzo de 2021.
o Salario bruto anual de 652,654€ (623,767€*(Salario fijo anual) + 28.887€ (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 2020 hasta el 31 de Marzo de 2021.

o Salario bruto anual de 290,853€* (Salario fijo anual pagables en 12 cuotas mensuales).
o Otras Remuneraciones: Ninguna

*Nota: Durante 8 meses del ejercicio 2021, la Compañía aplicó un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) por igual a todos los empleados de la empresa. Ambos Consejeros Ejecutivos sufrieron una reducción de su sueldo durante dicho periodo.

- **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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

INCENTIVO ANUAL A CP:

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

Siguiendo las directrices, los objetivos se fijan por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el "Remco"), después de considerar la información suministrada por 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. "ODIGEO Bonus Plan": vinculado a objetivos anuales y cuyo pago anual está condicionado a la consecución de los objetivos definidos durante dicho periodo.
- ii. Semestrales vinculados a la calidad y satisfacción del cliente (por ejemplo, modernizar el cuadro de mando de soporte y ventas con atributos críticos como impulsores de KPI)
- iii. Mensuales vinculados a diferentes KPI operacionales: número de ventas diarias gestionadas / número de ventas diarias versus el promedio de los equipos (Departamento afectado: Lodging Sales);
- iv. Mensuales vinculados a las ventas, desde abril de 2020 se están pagando en base al 80% de la media de los 2 últimos trimestres del FY20. (Departamento afectado: Lodging Sales);
- v. Vinculados a un objetivo trimestral de ventas y liquidados trimestralmente (Departamento afectado: Media Service Sales, y equipos de Liligo y Francia).
- vi. Incentivo a empleados de categorías inferiores a Dirección, como reconocimiento a las contribuciones, compromiso y esfuerzo durante la pandemia COVID-19.

Aproximadamente 870 empleados (incluyendo los 2 Consejeros Ejecutivos) se benefician del "ODIGEO Bonus Plan"; y 44 empleados se benefician del Plan de incentivos vinculado a un objetivo de ventas.

Para los dos Consejeros Ejecutivos, el "ODIGEO Bonus Plan" se basa en:

1) Parámetros de rendimiento de la empresa: Ponderan un 95% del total del incentivo. Durante el año fiscal 2021, la Compañía ha fijado los siguientes 4 KP's:

- Número de reservas.
- Cuota de Prime y aplicación de móvil.
- Cuota de automatización del servicio de atención al cliente
- Margen de ingresos del 2º GDS

2) Objetivos individuales: Ponderan un 5% del total del incentivo.

En FY20 no se pagó ningún incentivo a corto plazo, ya que no se alcanzaron los objetivos debido al COVID-19. Los objetivos para el año FY21 se fijaron teniendo en cuenta los efectos del COVID-19. Dada la naturaleza única de este año y los ajustes realizados en el sistema de incentivos, el Consejo aprobó el pago de hasta el 100% de la bonificación a nivel de la empresa, siempre que se alcancen los objetivos. Para los 2 C.Ejecutivos y el CSM (Alta Dirección), la ponderación del pago del plan de incentivos se asigna al 95% de los objetivos de la empresa y al 5% de los objetivos individuales. El objetivo de la empresa tiene un límite máximo de remuneración del 100%, mientras que los objetivos individuales del 5% pueden obtener una remuneración de hasta el 170%, dependiendo de la calificación del rendimiento individual. El resultado es una retribución potencial máxima para los C.Ejecutivos y CSM del 103,5%.

Para el FY21, el logro de las métricas de rendimiento de la empresa referentes al eDreams ODIGEO Plan, fue del 118%, lo que equivale a un pago del 100% del componente de rendimiento de la empresa.

El incentivo del FY21, pagadero íntegramente en efectivo, a finales de junio de 2021 será:

Dana P. Dunne: 490.211€ brutos, lo que representó el 75% de la remuneración fija total.

David Elizaga Corrales: 204.930€ brutos que representaron el 70% de la remuneración fija total.

PLAN DE INCENTIVOS A LP:

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

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

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

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

- a) El 1º tramo irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 1r Subtramo (ST) del 1º tramo y la 3ra fecha de entrega del 2º ST del 1r tramo. El 1º Tramo será un tramo excepcional pues estará dividido en dos subtramos con diferentes objetivos y fechas de entrega:
- 1r ST: 1/3 de los incentivos serán entregados en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY 19; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY19; 1/3 de los incentivos en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY 19;
 - 2º ST: 1/3 de los incentivos se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY20; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY20; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY20.
- b) El 2º irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 2º tramo y la 3ra fecha de entrega del 2º tramo:
- 1/3 de los incentivos se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY21; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY21; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY21.

- c) El 3r tramo irá desde la fecha en que se otorguen a los beneficiarios los derechos del 3r tramo y la 3ra fecha de entrega del 3r tramo:
- 1/3 de los incentivos correspondientes a los derechos del 3r tramo se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 1r Q del FY22; 1/3 en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 2º Q del FY22; 1/3 se entregarán en la fecha en que se publiquen los resultados financieros del 3r Q del FY22.

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

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

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

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

A 31/3/21, el total de los derechos otorgados (6.644.638 derechos) se valoraron en 15,6Mo€, de los cuales 13,4 millones de € se habían devengado al cierre del ejercicio. 385.575 acciones (1º Tramo-1º Entrega); 377.546 (1º Tramo-2º Entrega); 377.546 (1º Tramo-3º Entrega); 379.548 acciones (1º Tramo- 2º Sub-Tramo, 1º Entrega); 364.443 (1º Tramo-2º Sub-Tramo, 2º Entrega); 353.188 (1º Tramo-2º Sub-tramo-3º Entrega); 217.516 (2º Tramo, 1º Entrega); 216.183 (2º Tramo, 2º Entrega); y 210.516 (2º Tramo, 3º Entrega) fueron convertidos en acciones en Ago.18, Nov.18, Feb.19, Ago.19, Nov.19, Feb.20, Ago.20, Nov.20 y Feb.21 respectivamente.

Hasta la fecha, se han otorgado a la Alta Dirección 3.806.386 derechos (de los cuales 2.336.191 pertenecen a los dos C.Ejecutivos) de adquirir acciones de la matriz eDreams ODIGEO a coste cero. El total de derechos otorgados a la Alta Dirección fue valorado en 9,2Mo €, de los cuales 8,3Mo € fueron contabilizados a 31/3/21.

PLAN 2019

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

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

El Plan LTI-2019 se divide en 4 entregas:

- a) 1º Entrega: Irá del 1/4/19 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY23. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos
- b) 2º Entrega: Irá del 1/4/2020 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY24. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos
- c) 3º Entrega: Irá del 1/4/2021 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY25. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos
- d) 4º Entrega: Irá del 1/4/2022 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY26. Los Beneficiarios recibirán 1/3 del total de los incentivos.

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

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

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

Período de desempeño: La asignación de Derechos está condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

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 31/3/21, el total de los derechos otorgados (4.268.612 derechos) se valoraron en 8,2Mo€, de los cuales 3Mo€ 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 2.168.900 derechos (1.230.200 derechos pertenecen a los dos C.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 4,4Mo€, de los cuales 1,7Mo€ fueron contabilizados a 31/3/21.

Asignación de derechos en los 2 planes:

El CA ha delegado en el Consejero Delegado (CEO) el número potencial de derechos sobre acciones por rendimiento ("PSR") que pueden ser asignados a los beneficiarios, con la excepción de los derechos potenciales que pueden asignarse a los miembros ejecutivos del 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, que no se han convertido en acciones, a cualquier otro beneficiario, con excepción de los Consejeros Ejecutivos del CA, en cualquier momento después de que estos derechos no se hayan convertido y siempre que sea antes de la fecha final.

Dilución máxima:

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 ahorro 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.

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

a) Duración indefinida: Los contratos con la Alta Dirección de la Compañía son de duración indefinida. Para el Consejero Delegado (CEO) se contempla una compensación financiera en el caso de extinción de la relación contractual con la Compañía, siempre que dicha finalización no se deba a una decisión propia del Consejero Ejecutivo de retirarse o como resultado de una violación de sus deberes.

b) Plazo de preaviso: Tienen una cláusula de preaviso de tres meses

c) Cláusulas de indemnización: Los miembros del CSM (ejecutivos) tienen las cláusulas de indemnización estándar de acuerdo con las leyes locales del país en el que están basados. La mayoría de ellos están basados en España y el criterio aplicable, según la legislación española, para los contratos permanentes, es de 33 días por cada año completo de servicio hasta un máximo de 24 meses de salario. El Consejero Delegado, tiene derecho a una indemnización (en caso de despido improcedente) equivalente a 30 días de remuneración fija por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades de salario (con un importe mínimo garantizado de 500.000 euros).

d) Cláusulas de cambio de control del CEO y del CFO: En relación con el plan LTI, el CEO y el CFO tienen la siguiente cláusula específica en caso de "cambio de control" si los actuales accionistas pierden el control directa o indirectamente (en un sentido material) como resultado de cualquier transacción de eDreams ODIGEO, sus accionistas o el Grupo en relación con un tercero ("Cambio de Control"): (i) los Derechos no conferidos que ya les hayan sido asignados se conferirán automáticamente en la fecha del Cambio de Control, y (ii) los Derechos Potenciales que ya les hayan sido asignados, mediante una carta de invitación individual, se convertirán en Derechos y se conferirán automáticamente en la fecha del Cambio de Control"

e) Exclusividad: La Alta Dirección no podrá ejercer ninguna participación directa o indirecta en cualquier otro negocio o actividad que pueda suponer un conflicto de intereses en relación con las obligaciones y pasivos de la Compañía o en relación con su actividad y la de la eDreams ODIGEO.

El Consejo tendrá en consideración las mejores prácticas que establecen que los Consejeros Ejecutivos podrán ostentar hasta dos (2) cargos adicionales como Consejeros en otras empresas, y los Consejeros No Ejecutivos hasta un máximo de cuatro (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.

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

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

h) Propiedad Industrial: Los contratos con la Alta Dirección contienen una cláusula para evitar el uso de cualquier trabajo producido por él mismo o cualquier otro con derechos de autor de la compañía, las experiencias, la información confidencial, derechos de diseño, marcas registradas, patentes, aplicaciones para cualquiera de los derechos de propiedad intelectual. Para el 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.

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

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

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

l) Cumplimiento con el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad: La Alta Dirección tienen la obligación de respetar estrictamente las normas y disposiciones reflejadas en el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad, en la medida en que se les apliquen.

- **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 propone que sean 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/19/2021/03/EDR_Director-Remuneration-Policy_20200923_ESP.pdf

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

En la Junta General Ordinaria celebrada el 22 de septiembre de 2020, con el 72,05% del capital social presente o representado, el Informe Anual de Remuneraciones del año anterior, fue aprobado con un voto a favor del 99,91% de los accionistas con derecho a voto presentes y representados.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA 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 13) y en el Reglamento Interno del Consejo de Administración (artículo 24).

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

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

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

Corresponde al CA fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobar, con la mayoría legalmente exigible, los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, que deberán ajustarse a la política de remuneraciones aprobada por la JGA. Dichos contratos se ajustarán a la política de remuneraciones de los consejeros a aprobar por la JGA, que deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, incluyendo en particular su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

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

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

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

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

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

RESPONSABILIDAD FRENTE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

COMPOSICIÓN

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

A 31 de Marzo 2021, todos los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son Consejeros No Ejecutivos; lo conforman: dos (2) Consejeros Independientes y un (1) Consejero Dominical. Todos los miembros de la Comisión tienen una amplia experiencia. La Comisión esta formada por:

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

ASESORES EXTERNOS

La Comisión podrá pedir al Consejo de Administración el apoyo de asesores externos en materia legal, contable o financiera u otros aspectos, a cargo de la Compañía. Durante el año fiscal finalizado en Marzo 2021, 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).

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 (como el EBITDA ajustado) 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. Dada la incertidumbre relacionada con COVID-19, las medidas de rendimiento del ejercicio 21 se adaptaron para reducir el riesgo excesivo y garantizar que se utilizaran objetivos y métricas pertinentes para impulsar el rendimiento hacia la consecución de objetivos a largo plazo centrados en el desarrollo de producto, la creación de valor a largo plazo y la experiencia del cliente. De este modo, se garantizó que los sistemas de incentivos siguieran siendo pertinentes y eficaces para impulsar el rendimiento, la motivación y la retención de los empleados clave.

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

Los planes de incentivos a largo plazo, fueron creados con el fin de ofrecer un atractivo paquete de remuneración que sirva de estímulo para fortalecer los compromisos de continuidad y desarrollo con y para la empresa.

Para cumplir el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para que continúen mejorando los resultados del Grupo en el futuro y retener y motivar al personal clave, el 50% de los derechos de eDreams ODIGEO otorgados están condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Compañía en relación al ejercicio fiscal, y el otro 50% de los derechos de ODIGEO concedidos están sujetos a prestar sus servicios a la Sociedad durante el correspondiente Tramo.

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 2021, 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 2021:

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

o Compensación variable a corto plazo: 490.211 euros del eDreams ODIGEO Bonus, a pagar antes de finales de junio de 2021.

o Compensación variable a largo plazo, hasta 31 de Marzo 2021, se le habían asignado:

LTI 2016:

* 207.043 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO con un valor bruto de 681.534€, en el momento de la conversión, representando un 37% de su remuneración total; 207.043 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.

** 197.349 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO se concedieron como asignación única en reconocimiento a los esfuerzos realizados durante el FY20, teniendo en cuenta que no hubo pago de incentivo a corto plazo debido al COVID-19. Esta asignación se realizó de los derechos residuales que quedaban del plan LTIP 2016 y que no se habían convertido en acciones debido a la tasa de abandono y a la no consecución de objetivos. Dichos derechos se devengarán en agosto21/noviembre21/febrero22. Se aplican los mismos términos y condiciones que para la asignación del tercer tramo preexistente.

LTI 2019: Recibió 575.000 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO en Julio del 2020. Los derechos serán ejercitados, si se cumplen todas las condiciones del plan, de la siguiente forma: 1/3 Agosto 2023, 1/3 Noviembre 2023 y 1/3 Feb 2024.

En total, el 64% 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: 204.930 euros del eDreams ODIGEO Bonus, a pagar antes de finales de junio de 2021.

o Compensación variable a largo plazo, hasta 31 de Marzo 2021, se le habían asignado:

LTI 2016:

* 50.000 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO con un valor bruto de 164.592€ en el momento de la conversión, representando un 25% de su remuneración total; 50.000 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.

** 82.500 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO se concedieron como asignación única en reconocimiento a los esfuerzos realizados durante el FY20, teniendo en cuenta que no hubo pago de incentivo a corto plazo debido al COVID-19. Esta asignación se realizó de los derechos residuales que quedaban del plan LTIP 2016 y que no se habían convertido en acciones debido a la tasa de abandono y a la no consecución de objetivos. Dichos derechos se devengarán en agosto21/noviembre21/febrero22. Se aplican los mismos términos y condiciones que para la asignación del tercer tramo preexistente.

LTI 2019: Recibió 150.000 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO en Julio del 2020. Los derechos serán ejercitados, si se cumplen todas las condiciones del plan, de la siguiente forma: 1/3 Agosto 2023, 1/3 Noviembre 2023 y 1/3 Feb 2024.

En total, el 56% de la remuneración total del Consejero Delegado, 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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	78.967.856	72,05
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	70.972	0,09
Votos a favor	78.896.884	99,91
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, y cómo han variado respecto al año anterior.

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

Durante el ejercicio 2021, se produjo un cambio en la presidencia de la Comisión de Auditoría con efecto 1 de abril de 2021. Los componentes fijos devengados por los Consejeros (excluyendo la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, funciones de asesoramiento o específicas no inherentes a su cargo), no han variado respecto a los del año anterior.

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

En el año fiscal 2021, los salarios de los dos Consejeros Ejecutivos se determinaron de acuerdo con la Política de Remuneraciones y con sus respectivos contratos. No surgió ninguna circunstancia durante el año fiscal que requiriera la necesidad de otorgar pagos de indemnización a los consejeros.

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

En particular:

- 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.

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 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. Las sumas acumuladas en el año fiscal se indican en la sección B.3 anterior.

En el ejercicio 2020 no se pagó el incentivo anual del Grupo, ya que no se alcanzó el umbral mínimo de EBITDA de la empresa debido al impacto del COVID-19 en el último trimestre del ejercicio.

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. 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 característica

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 2021.

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

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos en el año fiscal 2021.

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 2021.

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 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 2021
Doña CARMEN ALLO	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Doña AMANDA ELIZABETH WILLS	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don DANA PHILIP DUNNE	Consejero Delegado	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don DAVID ELIZAGA CORRALES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Doña LISE FAUCONNIER	Consejero Dominical	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don PEDRO LOPEZ DE GUZMAN	Consejero Dominical	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don THOMAS VOLLMOELLER	Presidente Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don BENOIT VAUCHY	Consejero Dominical	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don DANIEL SETTON	Consejero Dominical	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Doña CARMEN ALLO	50		20						70	
Doña AMANDA ELIZABETH WILLS	50		20						70	70
Don THOMAS VOLLMOELLER	50							125	175	44

Observaciones

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

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

B) Amanda Wills:

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

C) Carmen Allo:

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
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 2021	Total ejercicio 2020
Don DANA PHILIP DUNNE				653	490				1.143	728
Don DAVID ELIZAGA CORRALES				291	205				496	330

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.

Remuneración variable a corto plazo:

Para el año terminado el 31 de marzo de 2020 no se pagó ningún incentivo a corto plazo, ya que no se alcanzaron los objetivos debido al COVID-19. Los objetivos para el ejercicio 21 se fijaron teniendo en cuenta los efectos del COVID-19.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 PHILIP DUNNE	Plan 2019	406.900	406.900	575.000	575.000			0,00			981.900	981.900
Don DANA PHILIP DUNNE	Plan 2016	828.172	828.172	197.349	197.349	207.043	207.043	3,29	681	207.043	611.435	611.435
Don DAVID ELIZAGA CORRALES	Plan 2016	200.000	200.000	82.500	82.500	50.000	50.000	3,29	165	50.000	182.500	182.500
Don DAVID ELIZAGA CORRALES	Plan 2019	98.300	98.300	150.000	150.000			0,00			248.300	248.300

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 2021 Dana Dunne ha vendido 49.692 acciones y David Elizaga ha vendido 22.503 acciones)

c) Sr. Dana Dunne: Precio medio de la acción 3,29€/acción

· 08/2020: 69.014 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO 2,01€/acción (precio cotización Agosto 2020) · 11/2020: 69.014 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 3,49 €/acción (precio cotización, Noviembre 2020) · 02/2021: 69.014 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 4,38 €/acción (precio cotización, Febrero 2021)

Nota: 207.043 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 3,29€/acción

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

· 08/2020: 16.667 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO 2,01€/acción (precio cotización Agosto 2020) · 11/2020: 16.667 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 3,49 €/acción (precio cotización, Noviembre 2020) · 02/2021: 16.667 derechos convertidos en acciones eDreams ODIGEO a 4,38 €/acción (precio cotización, Febrero 2021)

Nota: 50.000 derechos no fueron convertidos en acciones de eDreams ODIGEO al no alcanzar el 100% de los objetivos fijados.

LTI Pan 2019: 1 tramo 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. 2º tramo derechos otorgados el 31 de Julio 2020. Si se cumplen los objetivos, la fecha de consolidación es 1/3 Agosto 2023, 1/3 Noviembre 2023 y 1/3 Febrero 2024

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña CARMEN ALLO	70				70						70
Doña AMANDA ELIZABETH WILLS	70				70						70
Don DANA PHILIP DUNNE						1.143	681			1.824	1.824
Don DAVID ELIZAGA CORRALES						496	165			661	661
Don THOMAS VOLLMOELLER	175				175						175
TOTAL	315				315	1.639	846			2.485	2.800

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:

[26/05/2021]

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

- [] Si
[✓] No