

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/03/2015

C.I.F.

N0183514I

DENOMINACIÓN SOCIAL

EDREAMS ODIGEO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

1, BOULEVARD DE LA FOIRE (LUXEMBURGO)

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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

La Sociedad basa su política de Remuneraciones en atraer, recompensar y retener ejecutivos altamente cualificados. Además proporciona y motiva a los miembros de la Alta Dirección con una remuneración equilibrada y competitiva, enfocada en resultados sostenibles, y alineada con la estrategia a largo plazo de la Sociedad.

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

Los Términos y Condiciones del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el Primer Ciclo del Plan se han modificado durante el ejercicio, variando el objetivo requerido para poder ejercer los derechos sobre acciones.

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

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

Los miembros del Consejo de Administración estarán legitimados para percibir una retribución, acordada en su totalidad por la Junta General de Accionistas. El Consejo establecerá el reparto de dicha retribución total entre los miembros del Consejo de Administración y podrá acordar 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.

El Consejo de Administración deberá proponer a la Junta General de Accionistas para su aprobación, el importe total asignado para la retribución de los miembros del Consejo de Administración. A continuación, la Junta deberá determinar libremente por acuerdo ordinario el importe total de retribución asignado a los miembros del Consejo de Administración. La retribución total se repartirá entre los Consejeros con arreglo a la proporción decidida por el Consejo de Administración o bien, a falta de acuerdo, a partes iguales.

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

La retribución de los Consejeros Independientes será la necesaria para compensarles por la dedicación, cualificación y responsabilidad requerida para el cargo, pero no será de tal envergadura que comprometa su independencia.

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

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

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

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

CONSEJEROS EJECUTIVOS: 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. Del total de remuneración percibida en efectivo, el incentivo anual de los Consejeros Ejecutivos supone aproximadamente el 40%.

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

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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

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

Adicionalmente, la Comisión, contrasta sus decisiones en materia salarial con un asesor externo, Towers Watson, experto en el mercado laboral donde opera la Sociedad. Dicho asesor, ha realizado un estudio comparativo que analiza un grupo de empresas, principalmente de la Comunidad Europea, con características similares en cuanto a volumen de ventas, volumen de capitalización en el mercado, y sector.

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 de incentivo anual, la Sociedad establece métricas financieras (como por ejemplo, el "EBITDA" o el "Revenue Margin Growth") que se alinean al presupuesto anual del Grupo; para la determinación del plan de incentivos a largo plazo, se toma como referencia el plan estratégico a largo plazo. 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 de empresas, 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. Tras realizar la revisión de los resultados del plan de incentivos y antes de que se realice cualquier pago, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones tiene la potestad de proponer al Consejo de Administración un ajuste sobre el pago final de incentivos, tanto al alza como a la baja, si creen que las circunstancias lo justifican. La razón de cualquier ajuste será publicada en el acta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones para el periodo en cuestión.

A2.2 COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: ELECCIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las responsabilidades de la cual están establecidas en el artículo 12.7 de los Estatutos Sociales y el artículo 10.5 del Reglamento Interno del Consejo de Administración, realiza un papel importante en la definición e implementación de la política de remuneraciones del Grupo eDreams ODIGEO.

La finalidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será, principalmente, 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.

A2.3 COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: COMPOSICIÓN

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

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración. En base a dichas premisas, la Comisión ha sido presidida por el Sr. Philip Clay Wolf (Consejero Independiente), y ha contado con la participación de la Sra. Lise Fauconnier (Consejera Dominical Externa) como miembro.

Hasta el día 25 de marzo de 2015, el Sr. James Otis Hare, consejero independiente, fue miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tras su renuncia el 25 de marzo, la posición la cubre temporalmente el Consejero Independiente Robert Apsey Gray. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad está buscando candidatos idóneos para ocupar el puesto vacante de consejero independiente y recomendarlo al Consejo de Administración y para su posterior aprobación por los accionistas en la Junta General de Accionistas.

A.2.4 COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: ASESORES EXTERNOS

Hasta la fecha, la Comisión únicamente se ha apoyado en asesores externos para la obtención de datos comparativos del mercado en materia salarial.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

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

Los Consejeros Independientes del Consejo de Administración son compensados con una cantidad fija basada en la asistencia a un número mínimo de seis (6) reuniones del Consejo. En el caso de que asistan a un mayor número de reuniones, cada reunión adicional se compensará de forma prorrateada. Dicha compensación puede incluir una cantidad fija adicional por las labores del Consejero como Presidente de la Comisión de Auditoría, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y/o por la Categoría de "Seniority".

Los Consejeros Ejecutivos y 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.

La remuneración de los miembros ejecutivos se desglosa en los siguientes conceptos fijos y variables:

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

a)REMUNERACIÓN FIJA:

Durante el periodo fiscal con fecha de finalización a 31 de Marzo 2015, los tres Consejeros Ejecutivos que han participado en el Consejo de Administración, parte del año o durante todo el año, han sido:

- SR. JAVIER PÉREZ-TENESSA DE BLOCK: Consejero Delegado (CEO) y Presidente del Consejo de Administración desde el 1 de Abril del 2014 hasta el 23 de Enero de 2015.
o Salario fijo anual de 375.272 €.
o Otros beneficios fijos: coche de empresa (incluido dentro del salario fijo anual como compensación flexible)
- SR. DANA PHILIP DUNNE: Consejero Delegado (CEO) desde el 23 de Enero de 2015 hasta el 31 de Marzo de 2015.

o Salario fijo anual de 461.295 € (De los cuales ha percibido 86.993 € desde la fecha de nombramiento por parte del Consejo).

o Otros beneficios fijos: ninguno.

• SR. MAURICIO LUÍS PRIETO PRIETO: Consejero Ejecutivo del Consejo de Administración desde el 1 de Abril de 2014 hasta el 31 de Marzo de 2015.

o Salario fijo anual de 150.244 €.

o Otros beneficios fijos: ninguno.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La remuneración de los Consejeros ejecutivos se desglosa en los siguientes conceptos fijos y variables:

- Una remuneración fija (tal como se ha descrito en la sección A.3);
- Una remuneración variable a modo de Incentivo Anual (compensación económica a corto plazo); y
- Un plan de incentivos a largo plazo.

INCENTIVO ANUAL

El objetivo del incentivo anual es motivar al Equipo de la Alta Dirección en la consecución de los objetivos a corto plazo fijados por la Sociedad. Los objetivos son fijados por el Consejero Delegado de la Sociedad, según lo previamente aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La definición de dicho incentivo se realiza en base a criterios financieros, criterios cualitativos de la Sociedad y/o criterios cualitativos individuales.

Del total de remuneración percibida en efectivo por la Alta Dirección, el Incentivo Anual supone aproximadamente el 25%.

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

- i. Incentivos vinculados a objetivos mensuales (número de horas realizadas, puntualidad, número de ventas) y liquidados mensualmente (Departamento implicado: Atención al Cliente).
- ii. Incentivos vinculados a un objetivo trimestral de ventas y liquidados trimestralmente (Departamentos implicados: Publicidad, Departamento Corporativo de Viajes y Marketing).
- iii. Incentivo Anual estándar, llamado "ODIGEO Bonus Plan": vinculado a objetivos trimestrales y/o semestrales y cuyo pago anual está condicionado a la consecución de los objetivos definidos durante dicho periodo (Todos los empleados del Grupo eDreams ODIGEO, incluyendo la Alta Dirección, que no se beneficien de los planes de incentivos descritos en los puntos i & ii).

Aproximadamente 700 empleados se benefician del "ODIGEO Bonus Plan"; y entre 60 y 70 empleados se benefician del Plan de incentivos vinculado a un objetivo trimestral de ventas.

El "ODIGEO Bonus Plan" está vinculado a objetivos financieros fijados por la Sociedad, y objetivos personales. Para aquellos trabajadores en los que su función esté vinculada a un país/mercado, los objetivos de dicho país también se considerarán como un componente de valoración adicional.

El "ODIGEO Bonus Plan" aprobado por el Consejo de Administración durante el año fiscal finalizado el 31 Marzo 2015, consistía en dos objetivos financieros: EBITDA y crecimiento en ventas. En el periodo fiscal 2015, la Sociedad no ha pagado ningún incentivo relacionado con el "ODIGEO Bonus Plan" dado que no se han alcanzado los objetivos financieros marcados.

PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO PARA LA DIRECCIÓN

El Consejo de Administración aprobó en el mes de Febrero 2015, una versión actualizada del anterior Plan de Incentivos a Largo Plazo (Aprobado en Abril 2014) que había quedado obsoleto y no conseguía el objetivo de comprometer a la Alta Dirección en el largo plazo.

El Consejo de Administración ha puesto en marcha un plan de incentivos a largo plazo ("LTIP") con el objetivo de alinear los intereses a largo plazo de los miembros del equipo de la Alta Dirección con los objetivos de los accionistas. El LTIP está también diseñado para incentivar el enfoque a largo plazo y la retención de los directivos y el personal. Los empleados con derecho a participar en dicho plan son los miembros del Equipo de la Alta Dirección y otros empleados del Grupo eDreams ODIGEO seleccionados por el Consejero Delegado, y también el mismo Consejero Delegado. Según lo establecido en el LTIP, la Sociedad concede derechos de acciones ligados a resultados (en inglés Performance Stock Rights o "PSRs") a los empleados propuestos por el Consejero Delegado y aprobados por el Consejo de Administración. Cada PSR faculta a su titular el derecho de adquirir una acción de la Sociedad si se cumplen ciertos umbrales de resultados en la compañía o cuando dichos umbrales de rendimiento no se cumplen en su totalidad, una serie de acciones con un valor total de mercado (a partir de la fecha de valor relevante) igual a un determinado porcentaje (calculado sobre una escala de gradiente) del valor de mercado que las acciones del tramo relevante habría tenido, si el umbral de rendimiento relevante se hubiera cumplido en su totalidad (dichas acciones llamadas "acciones de incentivos").

El plan LTIP se ha diseñado para un período de cuatro años con dos ciclos superpuestos de tres años cada uno: La mitad de los "PSRs" están vinculados a la evolución del precio de la acción durante el primer período de tres años desde la fecha de admisión a negociación (llamado "Primer Ciclo") y la otra mitad de los "PSRs" están vinculados a la evolución del precio de la acción durante un período de tres años a partir del primer aniversario de la fecha de admisión a negociación (llamado "Segundo Ciclo").

Se otorgaron 2.033.938 derechos a la Alta Dirección (de los cuales 725.651 derechos corresponden a los derechos otorgados a los tres Consejeros Ejecutivos) para adquirir un determinado número de acciones de la sociedad dominante eDreams ODIGEO a su valor nominal. Estos derechos fueron valorados en 3,5 millones de euros de los cuales 0,8 millones de euros han sido devengados a 31 de marzo 2015.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no dispone de sistemas de ahorro a largo plazo

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

Explique las indemnizaciones

Durante el periodo fiscal finalizado el 31 de Marzo de 2015, dos Consejeros dejaron sus cargos:

- JAVIER PÉREZ-TENESSA DE BLOCK :

El importe acordado por el cese de sus funciones ejecutivas, se desglosa en los siguientes conceptos:

o Indemnización: 1.120.916 euros.

o Preaviso: 147.489 euros.

o No competencia: 393.340 euros a pagar en 12 meses (de los cuales 65.556 € fueron abonados hasta 31 de Marzo 2015)

- JAMES OTIS HARE: no se acordó ninguna compensación económica.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los Consejeros Ejecutivos, en el desempeño de sus funciones ejecutivas, tienen las siguientes cláusulas contractuales:

- CONFIDENCIALIDAD: cláusula que previene el riesgo de revelación de información confidencial.

- PROPIEDAD INDUSTRIAL: cláusula que previene a los Consejeros de la divulgación de cualquier trabajo producido por ellos o de cualquier información propiedad de la Sociedad (experiencias, información confidencial, derechos sobre diseños, marcas registradas, patentes, derechos de propiedad intelectual, etc. al margen del beneficio propio de la Sociedad).

- EXCLUSIVIDAD: cláusula para asegurar la prestación de servicios únicamente a las sociedades del Grupo eDreams ODIGEO.

- NO COMPETENCIA, NO CONTRATACIÓN, NO SOLICITACIÓN AL CESE O FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL:

o No Competencia: relación de empresas en las que el Consejero no puede trabajar durante un periodo de tiempo determinado.

o No Contratación: cláusula para prevenir la contratación de personal de eDreams ODIGEO por parte del Consejero saliente durante un periodo de tiempo determinado.

o No Captación: cláusula para prevenir que cualquier Consejero saliente realice transacciones económicas con empresas proveedoras o clientes durante un periodo de tiempo determinado.

Adicionalmente, el Sr. Dana Philip Dunne, Consejero Delegado de la Sociedad, tiene derecho a una indemnización de 350.000 euros en caso de despido improcedente.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

A fecha de emisión del presente informe, no se ha producido ningún ajuste en favor de los Consejeros en relación a los servicios prestados más allá de aquellos inherentes a su posición.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros no perciben ningún tipo de beneficio en especie.

La Sociedad ofrece un plan de compensaciones flexible a todos los empleados, incluidos los Consejeros Ejecutivos. Cada Consejero puede optar a dicha retribución flexible dentro de su paquete total de compensación. La Sociedad no ofrece ningún beneficio adicional sobre el total de compensación acordado.

Los Consejeros no Ejecutivos no participan en ningún plan de compensación flexible.

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

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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Tal como se ha descrito en la sección A.2.1, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la política de remuneraciones al Consejo de Administración, considera las condiciones salariales y laborales del conjunto de

empleados. Dicha consideración se enfatiza cuando realizan la revisión del incremento salarial del Consejero Delegado (CEO).

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

El Plan de Incentivos a largo plazo está ligado exclusivamente a la evolución del precio de la acción durante un periodo de cuatro años.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

No se esperan cambios significativos en los principios y estándares que gobiernan la actual Política de Remuneración descrita en las secciones previas.

De acuerdo con ello, y a no ser que los Órganos de gobierno correspondientes decidan realizar algún cambio por motivos regulatorios, estratégicos, financieros o cualquier otra circunstancia o evento que lo requiera, se espera que dicha Política se mantenga sin cambios.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Ver sección B.1.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Los objetivos financieros de compensación variable están alineados con el rendimiento general del Grupo, y los objetivos personales establecidos tienen en cuenta los objetivos a largo plazo del Grupo.

El Plan de Incentivos a largo plazo tiene como objetivo principal fomentar a los empleados para que estén enfocados en los objetivos fijados por la Sociedad a largo plazo; están diseñados con la finalidad de promover la retención y minimizar la rotación de personal.

El Consejo de Administración aprobó en el mes de Febrero 2015, una versión actualizada del anterior LTI plan que había quedado obsoleto y no conseguía el objetivo de comprometer a la Alta Dirección en el largo plazo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa todos los programas de incentivos para analizar su exposición al riesgo y su alineación con los objetivos a largo plazo, y los presenta al Consejo de Administración para su aprobación.

La Sociedad realiza un ejercicio de evaluación de riesgos detallado, en el que las cifras de retención de personal son analizadas y regularmente toma medidas para mitigar dicho riesgo.

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

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

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

CONSEJEROS EJECUTIVOS:

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

• El anterior Consejero Delegado, el Sr. Javier Pérez-Tenessa de Block, fue nombrado por el Consejo en el mes de Marzo de 2014 y sirvió a la Sociedad hasta el mes de Enero de 2015, fecha en la que se produjo su cese. Los datos reflejados a continuación corresponden al periodo comprendido entre el 1 de Abril de 2014 hasta el 23 de Enero de 2015:

i. Salario base: 375.272 euros

ii. Bonificaciones por asistencia al Consejo de Administración: 0 euros.

iii. Salario en especie: 0 euros.

iv. Pensión: 0 euros.

v. Bonificación anual: 0 euros.

vi. Incentivos a largo plazo: el Consejero Delegado recibió 310.650 derechos sobre acciones del Grupo eDreams ODIGEO bajo el marco del Plan de Incentivos efectivo a fecha Septiembre de 2014.

• El actual Consejero Delegado, el Sr. Dana Philip Dunne, fue nombrado por parte del Consejo de Administración en Enero 2015. Los datos reflejados a continuación corresponden al periodo comprendido entre el 23 de Enero 2015 hasta el final del periodo fiscal (31 de Marzo de 2015):

i. Salario base desde que fue nombrado por el Consejo: 86.993 euros (Remuneración total del año finalizado el 31 de Marzo 2015: 461.295€)

ii. Bonificaciones por asistencia al Consejo de Administración: 0 euros.

iii. Salario en especie: 0 euros.

iv. Pensión: 0 euros.

v. Bonificación anual: 0 euros.

vi. Incentivos a largo plazo: Se le otorgó 400.080 derechos sobre acciones del Grupo eDreams ODIGEO bajo el marco del Plan de Incentivos efectivo a fecha Septiembre de 2014.

• El Sr. Mauricio Luís Prieto Prieto: nombrado por el Consejo de Administración en Marzo de 2014. Los datos reflejados a continuación corresponden al periodo fiscal completo con fecha de finalización el 31 de Marzo de 2015:

i. Salario base: 150.244 euros.

ii. Bonificaciones por asistencia al Consejo de Administración: 0 euros.

iii. Salario en especie: 0 euros.

iv. Pensión: 0 euros.

v. Bonificación anual: 0 euros.

vi. Incentivos a largo plazo: Percibió 14.921 derechos sobre acciones del Grupo eDreams ODIGEO bajo el marco del Plan de Incentivos efectivo a fecha Septiembre de 2014.

INCENTIVO ANUAL PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:

Durante el periodo fiscal finalizado en el mes de Marzo de 2015, los tres Consejeros Ejecutivos estaban sujetos al "ODIGEO Bonus Plan". Dicho plan está basado en la consecución de unos objetivos financieros, vinculados al crecimiento en Ventas y EBITDA y a la consecución de objetivos personales, con una ponderación predominante en el crecimiento en las Ventas.

A lo largo del año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones supervisa los objetivos establecidos.

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

En el periodo fiscal 2015, no se alcanzaron los objetivos fijados y, por lo tanto, no se procedió al pago de incentivos.

CONSEJEROS DOMINICALES:

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

PRESIDENTE Y CONSEJEROS INDEPENDIENTES:

El Presidente y los Consejeros Independientes han percibido un total de 192.000 euros durante el ejercicio finalizado el 31 de Marzo 2015. Los importes percibidos individualmente se detallan en las tablas de remuneración en la sección D.1.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
PHILIPPE MICHEL POLETTI	Dominical	Desde 01/04/2014 hasta 31/03/2015.
PHILIP CLAY WOLF	Independiente	Desde 01/04/2014 hasta 31/03/2015.
ROBERT APSEY GRAY	Independiente	Desde 01/04/2014 hasta 31/03/2015.
DANA PHILIP DUNNE	Ejecutivo	Desde 23/01/2015 hasta 31/03/2015.
MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO	Ejecutivo	Desde 01/04/2014 hasta 31/03/2015.
LISE FAUCONNIER	Dominical	Desde 01/04/2014 hasta 31/03/2015.
BENOIT VAUCHY	Dominical	Desde 01/04/2014 hasta 31/03/2015.
CARLOS MALLO	Dominical	Desde 01/04/2014 hasta 31/03/2015.
JAVIER PÉREZ-TENESSA DE BLOCK	Ejecutivo	Desde 01/04/2014 hasta 23/01/2015.
JAMES OTIS HARE	Independiente	Desde 01/04/2014 hasta 25/03/2015.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ROBERT APSEY GRAY	0	52	0	0	0	20	0	10	82	
PHILIP CLAY WOLF	0	50	0	0	0	20	0	0	70	
JAMES OTIS HARE	0	40	0	0	0	0	0	0	40	
CARLOS MALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JAVIER PÉREZ-TENESSA DE BLOCK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
BENOIT VAUCHY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DANA PHILIP DUNNE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PHILIPPE MICHEL POLETTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LISE FAUCONNIER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JAVIER PÉREZ-TENESSA DE BLOCK

Incentivos a Largo Plazo (LTIP) 2 Ciclos (C1-C2) de 2 Tramos (T1-T2)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
08/04/2014	0	0	0,00	0	310.650	0	0,00	310.650 derechos liquidables el 9/04/2017(C2-T1)			
Condiciones: C2-T1 (09/04/2017) que el precio de la acción sea igual o superior a 3,69€/acción											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	310.650	0	0,00	310.650 derechos liquidables el 9/04/2017(C2-T1)
Otros requisitos de ejercicio: C2-T1 (09/04/2017) que el precio de la acción sea igual o superior a 3,69€/acción											

DANA PHILIP DUNNE

Incentivos a Largo Plazo (LTIP) 2 Ciclos (C1-C2) de 2 Tramos (T1-T2)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
08/04/2014	0	0	0,00	0	400.080	0	0,00	C1-T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2T2:9/4/18			
Condiciones: C1-T1(160032 derechos)precio acción=>2,85€/acción;C1-T2(40008 derechos)precio acción=>2,85€/acción;C2-T1(120024 derechos) precio acción=>3,69€/acción;C2-T2 (80016 derechos) precio acción=>3,73€/acción											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	400.080	0	0,00	C1-T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2T2:9/4/18

Otros requisitos de ejercicio: C1-T1(160032 derechos)precio acción=>2,85€/acción;C1-T2(40008 derechos)precio acción=>2,85€/acción;C2-T1(120024 derechos) precio acción=>3,69€/acción;C2-T2 (80016 derechos) precio acción=>3,73€/acción

MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO

Incentivos a Largo Plazo (LTIP) 2 Ciclos (C1-C2) de 2 Tramos (T1-T2)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
08/04/2014	0	0	0,00	0	14.921	0	0,00	C1-T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2T2:9/4/18

Condiciones: C1-T1(5969 derechos)precio acción=>2,85€/acción;C1-T2(1492 derechos)precio acción=>2,85€/acción;C2-T1(4476 derechos) precio acción=>3,69€/acción;C2-T2 (2984 derechos) precio acción=>3,73€/acción

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	14.921	0	0,00	C1-T1:9/4/16;C1-T2:9/4/17;C2-T1:9/4/17;C2T2:9/4/18

Otros requisitos de ejercicio: C1-T1(5969 derechos)precio acción=>2,85€/acción;C1-T2(1492 derechos)precio acción=>2,85€/acción;C2-T1(4476 derechos) precio acción=>3,69€/acción;C2-T2 (2984 derechos) precio acción=>3,73€/acción

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
DANA PHILIP DUNNE	87	0	0	0	0	0	0	0	87	
JAVIER PÉREZ-TENESSA DE BLOCK	340	0	0	0	0	0	1.334	0	1.674	
MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO	150	0	0	0	0	0	0	0	150	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JAVIER PÉREZ-TENESSA DE BLOCK	0	0	0	0	1.674	0	0	1.674	1.674	0	0
DANA PHILIP DUNNE	0	0	0	0	87	0	0	87	87	0	0
MAURICIO LUIS PRIETO PRIETO	0	0	0	0	150	0	0	150	150	0	0
PHILIP CLAY WOLF	70	0	0	70	0	0	0	0	70	0	0
ROBERT APSEY GRAY	82	0	0	82	0	0	0	0	82	0	0
JAMES OTIS HARE	40	0	0	40	0	0	0	0	40	0	0
PHILIPPE MICHEL POLETTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LISE FAUCONNIER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BENOIT VAUCHY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS MALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	192	0	0	192	1.911	0	0	1.911	2.103	0	0

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

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	0	0,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	0	0,00%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Sección D1.a.ii

En la sección "Opciones asignadas durante el año fiscal 2014", en la columna "Nº Opciones", el número reportado se refiere a los derechos otorgados para adquirir un número acciones de la Compañía matriz eDreams ODIGEO a un valor fijado en el Plan Anual de Incentivos (LTI). (Plan detallado en el apartado A.4)

Sección D1.b.i

La remuneración total del Sr. Dana Philip Dunne durante el periodo fiscal con fecha de finalización el 31 de Marzo de 2015 ha sido de 461.295 euros. El importe reportado en la tabla de remuneraciones muestra únicamente la parte proporcional de dicho importe total (86.993 €) desde la fecha que fue nombrado como Consejero Ejecutivo (del 23 de Enero 2015 hasta el 31 de Marzo de 2015).

La remuneración del anterior Consejero Delegado, el Sr. Javier Pérez-Tenessa de Block corresponde al periodo transcurrido hasta su fecha de cese (desde el 1 de Abril de 2014 hasta el 23 de Enero de 2015). El importe de la remuneración total incluye un pago único (1,3 millones de euros) como indemnización por despido.

Sección D3

No aplica, dado que es el primer año que se publica el presente informe. Este Informe Anual de Retribuciones fue aprobado por el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 18 de Junio de 2015, y será sometido a aprobación en la próxima Junta General de Accionistas prevista en el mes de Julio de 2015.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 18/06/2015.

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

Sí

No