
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/03/2025]

CIF: [A02850956]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[CALLE LÓPEZ DE HOYOS, 35 2PL (MADRID)]

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneración de los Consejeros (en adelante, PRC) fue aprobada inicialmente en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en julio de 2016, con una vigencia original de tres (3) años (es decir, para los ejercicios 2016 a 2019, ambos inclusive), de conformidad con el artículo 529 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC).

Tras el cambio de domicilio social de Luxemburgo a España para cumplir con los requisitos de la legislación española (LSC), una PRC actualizada, que abarcaba los ejercicios fiscales 2021 a 2023, fue aprobada en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 23 de septiembre de 2020, con un 99,86% de votos a favor.

La Junta General de Accionistas celebrada en septiembre de 2024 aprobó la modificación de la PRC aplicable a los ejercicios económicos 2024-2025 (desde la fecha de su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas), 2025-2026, 2026-2027 y 2027-2028, como punto 8.1 de su Orden del Día, con un porcentaje de votos favorables del 86,211%.

Aun siendo generalmente igual a la Política anterior, las principales novedades, que se describen con más detalle en el informe elaborado por la CNR y en la nueva PRC, se refieren a (a) actualizar el importe máximo anual a abonar a los Consejeros en su condición de tales como consecuencia del incremento del número de miembros del Consejo de Administración, (b) clarificar las circunstancias en las que la retribución variable a corto plazo puede convertirse en retribución variable a largo plazo y satisfacerse con acciones, e (c) incluir la posibilidad de aprobar un nuevo plan de incentivos a largo plazo durante la vigencia de la Política, así como otros ajustes menores.

La propuesta de PRC de eDreams ODIGEO consideró datos disponibles sobre la remuneración de consejeros en empresas comparables por tamaño y actividad. El análisis comparativo se llevó a cabo para verificar la validez de los principios básicos en los que se fundamentaba la propuesta. La CNR fue asesorada por Uría Menéndez en relación con los aspectos legales establecidos en la Política.

Según lo previsto en los Estatutos Sociales y en la normativa interna de eDreams ODIGEO, el Consejo de Administración (en adelante, el Consejo), a propuesta de la CNR, es el órgano competente para fijar la remuneración de los Consejeros.

El Consejo de Administración de eDreams ODIGEO es responsable de la formulación de la PRC, que forma parte del sistema de gobierno corporativo. La PRC establece, entre otras cosas, la estructura de remuneración de los Consejeros por las actividades desarrolladas en su condición de tales, y la estructura de remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Al proponer la política de remuneración de los ejecutivos al Consejo, la CNR tiene en cuenta las condiciones salariales y de empleo de los empleados en su conjunto, en particular al considerar el nivel de cualquier aumento en la revisión salarial anual del Consejero Delegado.

En la selección de los criterios de desempeño, la CNR tiene en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las metas empresariales a corto y largo plazo. Los objetivos relacionados con métricas financieras internas (como el Margen de Ingresos en Efectivo y el Cash EBITDA), utilizados como objetivos para el bonus anual y el plan de incentivos a largo plazo, se establecen normalmente en consonancia con el Presupuesto Anual del Grupo. Para todos los criterios de desempeño, el nivel umbral de desempeño refleja el resultado mínimo aceptable, y el nivel máximo de desempeño representa un resultado muy exigente pero alcanzable.

Al final del periodo de desempeño, la CNR revisará el rendimiento en relación con los objetivos, utilizando su criterio para tener en cuenta elementos tales como (pero no limitado a) fusiones, adquisiciones, desinversiones, movimientos de tipos de cambio, cambios en el tratamiento contable, liquidaciones fiscales significativas de carácter excepcional, etc. La aplicación del criterio es importante para asegurar que las evaluaciones finales del desempeño sean apropiadas y justas.

La razón de cualquier ajuste aplicado se revelará en el acta de la reunión de la CNR del año correspondiente.

Los principales temas tratados durante las reuniones celebradas por la CNR en el ejercicio fiscal 2025 se detallan en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del ejercicio fiscal 2025.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

* Los Consejeros Dominicales propuestos por los Accionistas Principales del Grupo no perciben honorarios por sus servicios en el Consejo de Administración, ni en ninguna Comisión.

* Los Consejeros Ejecutivos no reciben ninguna remuneración por formar parte del Consejo de Administración o de cualquier otra Comisión del Consejo de Administración.

Consejeros Ejecutivos por sus tareas como ejecutivos del Grupo. Los Consejeros Ejecutivos reciben un salario base anual, pagadero mensualmente, por sus funciones ejecutivas en el Grupo. El propósito de este elemento es reflejar el valor de mercado del cargo, atraer talento y recompensar la habilidad y la experiencia. La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos está compuesta de:

(i) salario base (pagadero mensualmente);

(ii) un componente variable compuesto por elementos a corto y largo plazo que pueden ser en efectivo y/o planes de incentivo a largo plazo.

El propósito de la remuneración variable es incentivar a la dirección vinculando una parte de su remuneración total a la consecución de determinados objetivos. La remuneración variable puede estar compuesta por elementos a corto y largo plazo. La remuneración variable a corto plazo oscila entre el 0% y el 54,4% de la remuneración anual total de los Consejeros Ejecutivos. Por otro lado, dado que la remuneración variable a largo plazo consiste en el otorgamiento a los Consejeros Ejecutivos del derecho a recibir un número determinado de acciones de eDreams ODIGEO bajo ciertas condiciones establecidas a continuación, su importe anual máximo es aprobado por la Junta General de Accionistas. Cualquier remuneración vinculada a los beneficios de la Sociedad deberá tener en cuenta cualquier salvedad incluida en el informe de auditoría externa que reduzca dichos beneficios. Los objetivos son propuestos por RemCo y aprobados por el Consejo al comienzo del año fiscal. El desempeño y el logro alcanzado se revisan al final del año fiscal, y

pueden incluir:

- Criterios relacionados con el desempeño financiero tales como Cash EBITDA.
- Criterios cualitativos y objetivos comunes como: cuota de Prime, número de reservas, y objetivos relacionados con ESG, como Net Promoter Score y métricas de Compromiso de los empleados.
- Evaluación del rendimiento individual

Para estas métricas de desempeño se establecerá un rango de desempeño al comienzo de cada año fiscal, y puede incluir un umbral mínimo de logro del objetivo por debajo del cual no se pagará ningún incentivo hasta alcanzar un nivel máximo de logro. Este diseño tiene por objeto desincentivar el bajo rendimiento y crear incentivos relevantes para el rendimiento superior.

Adicionalmente, con el objetivo de reducir la exposición al riesgo de manipulación la Compañía ha implementado lo siguiente:

* Para la retribución variable a largo plazo, se ha implementado una cláusula "malus" que faculta a la Sociedad a retener los pagos de cualquier retribución variable devengada y pendiente de pago, así como una cláusula de recuperación que obliga a los Consejeros a devolver la retribución variable percibida cuando después del pago del incentivo se compruebe que los datos utilizados para dicho cálculo o pago eran claramente erróneos.

* El RemCo podrá presentar una propuesta de impago al Consejo o solicitar el reembolso de componentes variables si posteriormente se determina que los cálculos se basaron en datos claramente erróneos.

Medidas tomadas por la Compañía para evitar conflictos de interés (Según el Reglamento del Consejo, artículo 28):

* Se entenderá que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que el interés de la Sociedad o de cualquier sociedad del Grupo entre en conflicto, directa o indirectamente, con el interés personal de un consejero. Se considerará que existe interés personal para un Consejero cuando el asunto le afecte a él, o a una persona vinculada a él o, en el caso de los Consejeros Dominicales, cuando el asunto afecte al accionista o accionistas que propongan o produjeron su nombramiento o personas directamente relacionadas, o indirectamente a este último.

* Los Consejeros deberán informar al Consejo de cualquier conflicto de interés, directo o indirecto, y abstenerse de actuar como representante de la Sociedad en la operación de que se trate, salvo en los supuestos de exención previstos en la legislación vigente. Asimismo, la Sociedad deberá informar, cuando así lo exija la ley, de los conflictos de interés de los Consejeros (o personas vinculadas a ellos) durante el período en que se produzcan, de los que hayan sido informados por el Consejero afectado o por cualquier otro medio. Cualquier conflicto de interés que involucre a los Consejeros debe ser revelado en las notas a los estados financieros anuales de la Compañía.

La empresa gestiona de varias maneras la prevención de conflictos de intereses;

* Cláusulas de exclusividad en los contratos de Consejeros y Alta Dirección (ver respuesta en sección A.1.9)

* Límites al número de Consejos en las que un Consejero puede servir.

* A través del análisis de las certificaciones anuales proporcionadas por los Consejeros a preguntas específicas relacionadas con partes relacionadas y conflictos de intereses.

* A través de una serie de Políticas del Grupo que incluyen; el Código de Conducta del Grupo, la Política Antisoborno y Anticorrupción del Grupo, la Política de Obsequios y Hospitalidad y la Política de Compras del Grupo, con el mensaje constantemente reforzado a través de mensajes y cursos on-line de cumplimiento obligatorios y dedicado.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Remuneración de los Miembros de nuestro Consejo de Administración (por las funciones del Consejo, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones)

Consejeros Independientes. De conformidad con los Estatutos Sociales de la Sociedad (en adelante, los "Estatutos") y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad (en adelante, el "Reglamento del Consejo"), la remuneración de los Consejeros en su condición de tales comprenderá un importe anual fijo. Dicha remuneración se basa en la asistencia cada año a un mínimo de seis (6) reuniones del Consejo más las reuniones de los Comités asociados, con disponibilidad para un máximo de diez (10) reuniones del Consejo. Sus honorarios también cubrirán la asistencia a la Junta General, una jornada anual de trabajo fuera de la oficina del Consejo cada año, al menos una visita anual a las instalaciones de la Sociedad, reuniones con otros consejeros, reuniones con accionistas, reuniones que formen parte del proceso de evaluación del Consejo y reuniones de actualización estratégica y formación. Además, la compensación mencionada incluye una retribución suplementaria fija para cada Consejero que ocupe el cargo de Presidente del Consejo, de la CNR o de la Comisión de Auditoría.

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

El importe anual máximo a abonar a los Consejeros en su condición de tales no excederá de 650.000 euros durante el periodo de vigencia de la Política. No obstante, este importe anual máximo podrá incrementarse, durante el periodo de vigencia de esta Política, con referencia al Índice de Precios al Consumo o cualquier otro índice que pueda sustituirlo en el futuro, a menos que la Junta General apruebe un importe diferente para años posteriores.

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

Todos los Consejeros, independientemente de su categoría, serán reembolsados por los gastos de viaje y alojamiento incurridos durante su asistencia a las reuniones del Consejo y de los Comités, cuando estén debidamente justificados.

Para el Presidente y los Consejeros Independientes, la remuneración total percibida con respecto al ejercicio económico finalizado el 31 de marzo de 2025 ascendió a 411.000 €. La información individual se incluye en las tablas de remuneración total de la sección C.1.

Consejeros Dominicales: ninguno.

Consejeros Ejecutivos: Los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a percibir dietas de asistencia por los cargos que ocupan en el Consejo o en cualquier Comité del que puedan formar parte.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una remuneración anual fija, pagadera mensualmente, por el desempeño de sus funciones ejecutivas para la Sociedad. Esta remuneración es aprobada por el Consejo, basándose en la propuesta de la CNR. Los niveles de remuneración se fijan en función del grado de responsabilidad y liderazgo dentro de la organización, la promoción y retención de profesionales clave, así como la necesidad de atraer al mejor talento. Esta parte de la remuneración debe estar en línea con la remuneración pagada en el mercado por empresas con una capitalización, tamaño, estructura de propiedad y alcance internacional comparables.

La remuneración anual fija agregada autorizada para los Consejeros Ejecutivos en el momento de la última aprobación de la Política de Remuneración de los Consejeros (septiembre de 2024) asciende a 1.271.579 euros anuales. Los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a percibir dietas de asistencia por los cargos que ocupan en el Consejo ni por los Comités del Consejo de los que forman parte.

Durante el ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2025, la remuneración anual fija bruta por el desempeño de funciones de alta dirección, para los dos Consejeros Ejecutivos, se mantuvo dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneración de los Consejeros, y fue la siguiente:

- * Dana Philip Dunne: Consejero Delegado y Consejero Ejecutivo desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025.
 - Remuneración anual fija bruta en euros: 899.291 € (864.690,7 € (salario anual fijo base) + 34.120 € (complemento de vivienda como parte del salario fijo) + 480 € (complemento por teletrabajo)), pagaderos en 12 mensualidades.
 - Otra Remuneración: Ninguna.
- * David Elízaga: Director Financiero y Consejero Ejecutivo desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025.
 - Remuneración anual fija bruta en euros: 407.369 € (406.888,6 € (salario anual fijo base) + 480 € (complemento por teletrabajo)), pagaderos en 12 mensualidades.
 - Otra Remuneración: Ninguna.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Con la excepción de las acciones recibidas en virtud de los planes de Incentivos a Largo Plazo (en adelante, ILP) (descritos en la sección A1.6), los Consejeros no tienen derecho a ninguna remuneración en especie. La Sociedad no ofrece ningún beneficio adicional a la compensación total acordada.

La Sociedad sí 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 desean recibir como salario y qué parte en bienes o servicios (seguro médico, guardería, tickets restaurante y/o transporte). El importe máximo anual que un empleado puede destinar a este plan es el 30% de su remuneración bruta anual.

La Sociedad tiene dos pólizas de seguro de responsabilidad civil para Consejeros y Directivos que cubren a los Consejeros y Ejecutivos del Grupo. El tomador del seguro es eDreams ODIGEO S.A. A efectos del presente informe, no se han tenido en cuenta, ya que el perímetro de los beneficiarios excede a los miembros del Consejo y no es posible distribuir entre ellos el coste de las primas soportadas por la Sociedad. A efectos informativos, las primas de dichas pólizas ascendieron a 50.474,22 euros para el ejercicio fiscal 2025 (46.500 euros para el ejercicio fiscal 2024).

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.
Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

La PRC establece que sólo los consejeros ejecutivos (C.Ejec) están sujetos a remuneración variable: incentivo anual a corto plazo (CP); y un plan de incentivos a largo plazo (ILP).

INCENTIVO ANUAL A CP

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

Los objetivos serán establecidos por el CA en base a las recomendaciones realizadas por la CNR. Pueden incluir métricas o parámetros relativos al rendimiento financiero de la Cía. o cualitativos.

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

Después de esta evaluación, la CNR preparará una propuesta de bonificación que se presentará al CA para su aprobación. El nivel de rendimiento, fijado al principio de cada EF para el cálculo de las métricas de rendimiento financiero de la Sociedad, puede incluir un umbral mínimo de consecución del objetivo por debajo del cual no se pagaría ningún incentivo para incentivar un nivel de consecución máximo. Este diseño pretende desincentivar el bajo rendimiento y crear incentivos relevantes para el exceso de rendimiento.

Los objetivos de consecución de la Cía. tienen un límite máximo de pago del 100%, mientras que los objetivos individuales pueden alcanzar un pago de hasta el 170%.

Tras esta evaluación anual y teniendo en cuenta los mejores intereses de la Cía., la CNR podrá proponer al CA que parte de la remuneración variable a CP de los C.Ejec. se convierta en remuneración variable a LP, reduciendo el pago en efectivo y asignándoles derechos a recibir acciones, previa y sujeta al cumplimiento de las condiciones establecidas en los planes correspondientes, siempre que:

(i) la asignación de acciones se limite al 50% del valor total de la bonificación anual; (ii) la asignación y entregas de acciones estén sujetas a los términos y condiciones aplicables al correspondiente PILP aprobado por el CA y; (iii) las entregas de acciones estén dentro del número máximo de acciones a entregar a los C.Ejec. durante la vigencia de dicho PILP aprobado por la JGA.

La Cía. ha definido diferentes tipos de incentivos anuales a CP para sus empleados: i. "ODIGEO Bonus Plan": vinculado a objetivos anuales y cuyo pago anual está condicionado a la consecución de los objetivos definidos durante dicho periodo. ii. Semestrales vinculados a la calidad y satisfacción del cliente; iii. Mensuales vinculados a diferentes KPI operacionales: número de ventas diarias gestionadas / número de ventas diarias versus el promedio de los equipos (Departamento afectado: Lodging Sales); iv. Trimestrales vinculados a las ventas; v. Vinculados a un objetivo trimestral de ventas y liquidados trimestralmente (Dep. afectado: Media Service Sales, y equipos de Liligo y Francia); vi. Bonificación trimestral por contratación de talento vinculada al número de contrataciones, el tiempo transcurrido hasta la contratación, la calidad de la contratación y la experiencia del candidato.

Aproximadamente 1634 empleados (incluyendo los 2 C.Ejec.) se benefician del "ODIGEO Bonus Plan"; y 43 empleados se benefician del Plan de incentivos vinculado a un objetivo de ventas. Para los dos C.Ejec. y CSM (Alta Dirección), la estructura es la siguiente: El pago se determina multiplicando el rendimiento de la empresa por el rendimiento individual.

La retribución variable se determina multiplicando el rendimiento de la Cía. y el Rendimiento Individual.

El rendimiento de la Cía. se basa en la consecución de los Objetivos:

Cash EBITDA - Cash EBITDA

Número de miembros Prime

Reservas de Hoteles Prime como % de las reservas de Vuelos Prime

Customer Experience - NPS (Net Promoter Score)

eDOer Experience

Cualquier consecución de los Objetivos de la Cía. superior al 100% requiere la aprobación del CA. No obstante, esto no limita que ningún individuo supere su objetivo de bonificación, que puede aumentar hasta el 170% en función de su propia calificación de rendimiento individual.

Para el Bonus Anual del Grupo del EF25, el CA, a propuesta de la CNR, aprobó el logro de las métricas de rendimiento de la Cía. para aquellos con 5 objetivos en un 94,6% y para aquellos con el objetivo adicional de experiencia eDOer en un 96,1%.

Para el EF25, los C.Ejec. solicitaron que el importe del bonus pagadero a ellos se convirtiera total o parcialmente en derechos adicionales bajo el ILP22. El CA aprobó esta solicitud, el bonus se satisfará total o parcialmente mediante la entrega de derechos adicionales bajo el ILP22. El objetivo de este ajuste es incentivar a sus beneficiarios a seguir mejorando los resultados de la compañía en el futuro, así como retener y motivar a los eDOers clave. Las acciones adicionales que se entregarán tras la conversión de los derechos se mantienen dentro de los límites del LTIP aprobados por la Junta General de Accionistas de 2024.

Dana P. Dunne:

Importe del bonus: 997.161,4 € brutos, lo que representa el 17% de la remuneración anual total.

Pago: El 100% de este importe se convertirá en remuneración a LP y se satisfará mediante la entrega de derechos adicionales bajo el ILP22 que se asignarán en junio de 25, sujeto a los términos y condiciones del ILP22 para su entrega de acuerdo con el calendario de entrega del EF27. El número de derechos otorgados se calculará tomando el precio de la acción relevante en el momento de la concesión.

David Elízaga: Importe del bonus: 375.379,1 € brutos, lo que representa el 20% de la remuneración anual total.

Pago: El 50% de este importe se convertirá en remuneración a LP y se satisfará mediante la entrega de derechos adicionales bajo el ILP22 que se asignarán en junio de 2025, sujeto a los términos y condiciones del ILP22 para su entrega de acuerdo con el calendario de entrega del EF27. El número de derechos otorgados se calculará tomando el precio de la acción relevante en el momento de la concesión.

PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO (en adelante, el "ILP"):

La Cía. también contempla la implementación de sistemas de incentivos vinculados, en su mayor parte, al rendimiento de la Cía. con respecto a ciertos objetivos específicos y preestablecidos de carácter económico/financiero, industrial, operativo y de Sostenibilidad (ESG), que sean cuantificables y estén alineados con los objetivos estratégicos a LP del Grupo, con el fin de promover la retención y motivación de los C.Ejec. y la creación de valor a LP.

Estos sistemas podrán incluir la entrega de acciones de la Cía. o de opciones sobre las mismas o derechos de remuneración vinculados a su valor cuando así lo resuelva la JGA, a propuesta del CA y previo informe de la CNR. De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital española, determinados términos del "ILP" son aprobados por la JGA.

La Cía. podrá aprobar ILP adicionales durante la vigencia de la PRC, cuyos términos se aprobarán de conformidad con la legislación aplicable.

Los principales términos y condiciones de los ILP aprobados a la fecha de la PRC son los siguientes:

Durante el EF25, la Cía. tenía en vigor dos ILP para los dos C.Ejec.

ILP aprobado por el CA, a propuesta de la CNR, el 24/06/19 (el "ILP19")

El sistema establecido en el marco del plan consiste en otorgar a los beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones de ODIGEO. Los derechos no tienen la condición de acciones a efectos legales hasta que se concedan, por lo que no implican en ningún caso la concesión de derechos de voto o derechos económicos asociados a las acciones. Los derechos únicamente constituyen el derecho a recibir las acciones de incentivos de la Cía.en la fecha de entrega correspondiente, siempre y cuando el beneficiario mantenga su relación contractual con la Cía.en dicha fecha de entrega.

El ILP19 se divide en 4 entregas:

- a)1º Entrega: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; recibirán 1/3 del total de incentivos
- b)2º Entrega:del 1/4/20 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY24; recibirán 1/3 del total de incentivos
- c)3º Entrega:del 1/4/21 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY25; recibirán 1/3 del total de incentivos
- d)4º Entrega:del 1/4/22 hasta la fecha de entrega que será en la fecha de publicación de resultados del 1,2,3 trimestre del FY26; recibirán 1/3 del total de incentivos.

La participación en una entrega no da automáticamente derecho al beneficiario de participar en las siguientes entregas. Se comunicarán, 1º entrega el 30/6/19; 2º entrega el 30/6/20, 3º entrega el 30/6/21 y 4ta entrega el 30/6/22. Dentro de los 45 días siguientes al anuncio público de los resultados financieros de cada año fiscal, se comunicará por escrito al Beneficiario el número total de acciones asignadas. Cada uno de los derechos permitirá al beneficiario adquirir una acción de incentivo en el capital de ODIGEO en las fechas de entrega correspondientes.

La asignación de Derechos está condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA. Para cumplir con el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para continuar mejorando los resultados del grupo en el futuro y retener y motivar a personal clave, el plan tendrá la siguiente estructura: a) El 50 % de los derechos otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA de la Cía.; 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 Cía.durante el tramo relevante;

Los objetivos financieros específicos que deben alcanzarse durante el periodo de desempeño relevante para que se concedan los derechos de rendimiento serán determinados anualmente por el CA de la Cía., a propuesta de la CNR (siguiendo la propuesta del Consejero Delegado de la Cía.).

Las métricas tenidas en cuenta para fijar los objetivos financieros hasta el EF21-22 fueron el EBITDA Ajustado menos Capex y el Margen de Ingresos, y a partir del EF22-23 serán el Cash EBITDA menos Capex y el Margen de Ingresos en Efectivo.

Durante la vigencia del ILP19, los C.Ejec. podrán recibir un número máximo de acciones que fue determinado por la JGAI del 20/09/22.

Suponiendo un cumplimiento del 100% de los Objetivos a los que se refiere cada Premio del ILP, los C.Ejec. podrán recibir acciones por un importe objetivo de 4.748.750€ en cada año y por un total de 4.748.750€ durante la vigencia de este Plan, tras la aprobación de esta PRC (es decir, sin incluir las acciones asignadas con anterioridad a la aprobación de esta PRC).

En caso de que el CA apruebe (i) aumentar en un 20% la remuneración total de los C.Ejec y (ii) convertir el 50% de la remuneración variable a CP en remuneración a LP satisfecha con acciones, los C.Ejec tendrán derecho a recibir acciones hasta un importe máximo de 4.748.750€ en cada año y por un total de 7.640.346€ durante la vigencia de este Plan, tras la aprobación de la PRC en septiembre de 22 (es decir, sin incluir las acciones asignadas a los C.Ejec con anterioridad a la aprobación de esta PRC).

Al finalizar cada periodo de desempeño del ILP19, el incentivo a distribuir a los Beneficiarios en acciones de la Cía.se calculará como los derechos asignados de los Premios correspondientes, multiplicados por un coeficiente de pago ponderado de cada objetivo en función del nivel de cumplimiento, que estará entre el 0% y el 100% para tres años de desempeño.

A 31/03/25, el total de derechos concedidos bajo el ILP19 (8.375.510 derechos) se valoró en 34,7 M€, de los cuales 32,8 M€ se habían devengado al cierre del EF.

Hasta la fecha, bajo el ILP19, se han concedido a la Alta Dirección 3.995.597 derechos (de los cuales 2.774.164 derechos corresponden a los dos C.Ejec. para adquirir un número determinado de acciones a un coste de suscripción cero). El total de derechos concedidos a la Alta Dirección se valoró en 15,2 M€, de los cuales 14,5 M€ se habían devengado a 31/03/25.

LTIP aprobado por el CA, a propuesta de la CNR, el 16/08/22 (el "ILP22")

El sistema establecido en el ILP22 consiste en otorgar a los Beneficiarios el derecho a recibir un número determinado de acciones. Los derechos no tienen la condición de acciones a efectos legales, por lo que no implican en ningún caso la concesión de ningún derecho de voto o económico sobre las acciones. Los derechos constituyen únicamente el derecho de recibir las acciones de la Cía.en la fecha de entrega correspondiente, siempre que el Beneficiario siga siendo empleado por la Cía.en la fecha de entrega correspondiente.

Se dividirá en cuatro Tramos:

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

La participación en una entrega no da automáticamente derecho al beneficiario de participar en las siguientes entregas. Se comunicarán, 1º entrega el 30/06/23; 2º entrega el 30/06/24, 3º entrega el 30/6/25 y 4ta entrega el 30/06/26. Dentro de los 45 días siguientes al anuncio público de los resultados financieros de cada año fiscal, se comunicará por escrito al Beneficiario el número total de acciones asignadas. Cada uno de los derechos permitirá al beneficiario adquirir una acción de incentivo en el capital de la Cía en las fechas de entrega correspondientes.

La asignación de Derechos está condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA. El plan tendrá la siguiente estructura: a) El 50 % de los derechos otorgados en cada tramo y fecha de entrega relevantes estarán condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el CA de la Cía.; 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 Cía.durante el tramo relevante.

El CA de la Cía.determinará los objetivos financieros específicos que deben alcanzarse para cada tramo para que se puedan otorgar los derechos de rendimiento, a propuesta del "Remco" después de revisar la información relevante proporcionada por el CEO. Las métricas que se tendrán en cuenta para fijar los objetivos financieros serán EBITDA en efectivo menos Capex y Margen de Ingresos en efectivo. El valor de las métricas se reportará en este informe tras la finalización del Plan.

Durante la vigencia del ILP22, los C.Ejec. podrán recibir un número máximo de acciones que será determinado por la JGA. Al finalizar cada Periodo de Desempeño del ILP22, el incentivo a distribuir a los Beneficiarios en acciones de la Cía.se calculará como los derechos asignados de los Premios correspondientes, multiplicados por un coeficiente de pago ponderado de cada objetivo en función del nivel de cumplimiento.

En relación con el ILP22, los C.Ejec. tienen derecho a recibir derechos a recibir acciones de la Cía.por un importe objetivo de 5.119.756€ en cada año y por un total de 19.828.148€ en los cuatro años del ILP22, suponiendo el pleno cumplimiento de los objetivos a los que se refiere cada premio del ILP.

El CA podrá aprobar, de conformidad con la PRC, que hasta el 50% de la remuneración variable a CP se convierta en remuneración a LP y se satisfaga con acciones, y/o un aumento en la remuneración anual de los C.Ejec. de hasta el 20%, en cuyo caso los C.Ejec. tendrían derecho a recibir derechos a recibir acciones de la Cía.por un importe máximo de 6.456.135€ en cada año y por un total de 22.500.906€ en los cuatro años del ILP22.

A 31/03/25, el total de derechos concedidos bajo el ILP22 (5.891.844 derechos) se valoró en 30,5 M€, de los cuales 10,4 M€ se habían devengado al cierre del EF.

Hasta la fecha, bajo el ILP22, se han concedido a la Alta Dirección 2.724.023 derechos (de los cuales 1.450.000 derechos corresponden a los dos C.Ejec. (véase la tabla C.1 a ii para más información) para adquirir un número determinado de acciones a un coste de suscripción cero). El total de derechos concedidos a la Alta Dirección se valoró en 14,0M€, de los cuales 9,6M€ se habían devengado a 31/03/25.

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

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

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

A fecha de emisión del presente informe, no existen sistemas de ahorro a largo plazo en beneficio de ningún Consejero

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No se ha pactado ni pagado ninguna indemnización por la terminación o cese de las funciones de ningún Consejero.

Sólo se registrará la previsión del pago de una indemnización por terminación/cese en el caso del cese de un Consejero Ejecutivo por la finalización de sus funciones ejecutivas, tal y como se explica en la sección posterior (Punto A1.9)

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad,

permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los principales términos y condiciones se resumen a continuación:

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

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

*Indemnización: Los C.Ejecutivos tienen las cláusulas de indemnización estándar de acuerdo con las leyes locales del país en el que tenga la sede su empleador. La mayoría de ellos están en España y el criterio aplicable según la legislación española para los contratos permanentes es de 33 días por cada año de trabajo desempeñado hasta un máximo de 24 meses de salario. El CEO, tiene derecho a una indemnización (en caso de despido improcedente) equivalente a 30 días de remuneración fija por año de trabajo hasta un máximo de 24 mensualidades de salario (con un importe mínimo garantizado de 500.000 euros).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

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

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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

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

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

La versión actual de la Política de Remuneración de los Consejeros fue aprobada por los accionistas en la Junta General de Accionistas celebrada en septiembre de 2024. La CNR revisó la PRC anterior y propuso los siguientes cambios:

- (i) Revisión de la remuneración máxima agregada de los Consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de sus funciones ejecutivas. La finalidad de fijar el importe máximo a abonar a los Consejeros Independientes y a otros Consejeros Externos en 650.000 euros es actualizar dicho importe debido al aumento de número de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad mientras se mantiene flexibilidad para el caso de que el número de Consejeros aumente en el futuro o que los Consejeros Dominicales sean sustituidos por Consejeros Independientes u otros Consejeros Externos.
- (ii) Aclarar las circunstancias que permiten que la remuneración variable a corto plazo se pueda convertir en remuneración variable a largo plazo pagadera en acciones;
- (iii) Incorporación en la Política la posibilidad de aprobar un nuevo plan de incentivos a largo plazo (el "LTIP-2026") durante la vigencia de la Política, aplicable, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad; e
- (iv) Introducción de algunas mejoras en la redacción y pequeñas modificaciones para aumentar la transparencia y la precisión de la política.

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://s202.q4cdn.com/903232390/files/doc_downloads/2024/eDO_Director-Remuneration-Policy_20240927_Spanish.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 27 de septiembre de 2024, con un 47,904% del capital social presente o representado, el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior fue aprobado como punto 11 del orden del día con un voto favorable del 86,207% de los accionistas titulares de acciones con derecho a voto presentes y representados.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,

en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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

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

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

*Revisar y proponer procedimientos formales y transparentes para desarrollar la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos y los paquetes de remuneración de los Consejeros.

*Velar por la existencia de un procedimiento formal, riguroso y transparente para el nombramiento de nuevos Consejeros.

*Revisar la estructura, el tamaño y la composición (incluyendo las habilidades, la experiencia, la independencia, el conocimiento, la diversidad y el género) del Consejo y hacer recomendaciones al Consejo con respecto a cualquier cambio que se considere necesario.

*Revisar las necesidades de liderazgo de la organización, tanto ejecutivas como no ejecutivas, con el fin de garantizar la capacidad continua de la Sociedad para competir eficazmente en el mercado, manteniéndose al día y plenamente informado sobre las cuestiones estratégicas y los cambios comerciales que afectan a la Sociedad y al mercado en el que opera.

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

Todas las actividades llevadas a cabo durante el ejercicio por la CNR con respecto a la gestión, la supervisión y el cumplimiento de la PRC se detallan en el Informe de Actividades y Funcionamiento de la CNR del ejercicio fiscal 2025, disponible en la siguiente sección de la página web corporativa de la Sociedad:

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

COMPOSICIÓN

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

A 31 de Marzo 2025, 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 y reelegida por un periodo de tres años en Septiembre del 2024)
- Thomas Vollmoeller (C.Independiente).
- Pedro Lopez (Consejero Dominical - Permira)

Consejo de Administración

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

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

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

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

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

Junta General de Accionistas

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

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

Asesores externos

La CNR puede solicitar al Consejo que contrate asesores jurídicos, contables o financieros u otros expertos a expensas de la empresa. Durante el ejercicio fiscal 2025, la Comisión de Retribuciones contrató a los asesores externos Aon para llevar a cabo un análisis comparativo de la remuneración de los miembros de la alta dirección.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No hubo desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante el ejercicio fiscal 2025.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante el ejercicio fiscal 2025.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Tal como se ha descrito en la sección anterior, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la política de remuneraciones al Consejo de Administración, considera las condiciones salariales y laborales del conjunto de empleados, y en especial, cuando se revisa el incremento salarial del Consejero Delegado (CEO).

En la selección de las medidas de rendimiento, la Comisión tiene en cuenta los objetivos estratégicos del Grupo y las metas empresariales a corto, medio y largo plazo. Los objetivos relacionados con las métricas financieras internas se fijan normalmente de acuerdo con el presupuesto del Grupo, para el incentivo anual y el plan de incentivos a largo plazo, con la intención de asegurar la alineación entre los intereses a largo plazo de la Compañía, y la motivación y retención de los empleados clave.

En el ejercicio fiscal 2025, el Grupo utilizó dos objetivos financieros distintos de las NIIF: el EBITDA en efectivo menos las inversiones y el margen de ingresos en efectivo, ya que la dirección los considera una medida más representativa de nuestras operaciones en curso y más alineados con nuestro modelo de negocio de suscripción. Se calculan de la siguiente manera:

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

* EBITDA-CAPEX en efectivo:

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

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

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

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

Los planes de incentivos a largo plazo, fueron creados con el fin de ofrecer un atractivo paquete de remuneración que sirva de estímulo para fortalecer los compromisos de continuidad y desarrollo con y para la empresa. Para cumplir el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para que continúen mejorando los resultados del Grupo en el futuro y retener y motivar al personal clave, el 50% de los derechos de eDreams ODIGEO otorgados están condicionados al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Compañía en relación al ejercicio fiscal, y el otro 50% de los derechos de ODIGEO concedidos están sujetos a prestar sus servicios a la Sociedad durante el correspondiente Tramo.

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Para el ejercicio fiscal 2025, la remuneración abonada cumplió con las directrices establecidas en la Política de Remuneración de los Consejeros, habiéndose abonado la remuneración apropiada a cada uno de los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a los distintos Comités, y por los cargos desempeñados por cada uno de ellos. Para los Consejeros Ejecutivos, la proporción de la retribución variable como porcentaje del paquete retributivo total, y los objetivos variables fijados, garantizan una fuerte alineación con el rendimiento del Grupo.

Como se indicó en la sección A.1.6 anterior, para el ejercicio fiscal finalizado el 31 de marzo de 2025, los Consejeros Ejecutivos solicitaron que el importe del bonus pagadero a ellos se convirtiera total o parcialmente en derechos adicionales bajo el ILP 2022. El Consejo aprobó esta solicitud y, en consecuencia, el bonus pagadero a los Consejeros Ejecutivos se satisfará total o parcialmente mediante la entrega de derechos adicionales bajo el ILP 2022. Las acciones adicionales que se entregarán como resultado de esta conversión ya están financiadas y se mantienen dentro de los límites del ILP aprobados por la Junta General de Accionistas de 2024.

La remuneración variable devengada (basada en el logro real de los objetivos de la bonificación anual y del ILP detallados en la sección A.1.6) para el ejercicio fiscal finalizado el 31 de marzo de 2025 fue la siguiente:

Dana P. Dunne:

* Remuneración variable a corto plazo:

- Importe de la bonificación: 997.161,4 € brutos, lo que representa el 17% de la remuneración anual total.
- Pago: El 100% de este importe se convertirá en remuneración a largo plazo y se satisfará mediante la entrega de derechos adicionales en virtud del ILP 2022, que se asignarán en junio de 2025, sujeto a los términos y condiciones del plan ILP22 para su entrega de acuerdo con el calendario de entrega del ejercicio fiscal 2027. El número de derechos otorgados se calculará al precio de la acción correspondiente en el momento de la concesión. Al igual que con todas las asignaciones de ILP, el objetivo de este ajuste es incentivar a sus beneficiarios a seguir mejorando los resultados de eDreams ODIGEO y sus filiales en el futuro, así como a retener y motivar a los eDOers clave.

* Remuneración variable a largo plazo:

- ILP 2019: 564.535 derechos sobre eDreams ODIGEO se convirtieron en acciones de eDreams ODIGEO con una valoración bruta de 4.089.117 € (rendimiento neto después de impuestos de 3.107.725 €) en el momento de la conversión, lo que representó el 68% de la remuneración total. Nota: 10.465 derechos no se convirtieron en acciones porque se había alcanzado el 98,18% del objetivo de rendimiento. La Sociedad retuvo del número total de acciones adquiridas, un número equivalente de acciones para pagar la retención fiscal aplicable a cada miembro. A 31 de marzo de 2025, la Sociedad retuvo 135.489 acciones de Dana Dunne (981.392 €).

- ILP 2022: El Consejero Delegado recibió 575.000 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO en virtud del ILP 2022. Estos derechos se ejercerán 1/3 en agosto de 2027, 1/3 en noviembre de 2027 y 1/3 en febrero de 2028. En total, el 85% de la remuneración total del Consejero Delegado es remuneración variable.

David Elízaga Corrales:

* Remuneración variable a corto plazo:

- Importe de la bonificación: 375.379,1 € brutos, lo que representa el 20% de la remuneración anual total.
- Pago: El 50% de este importe se convertirá en remuneración a largo plazo y se satisfará mediante la entrega de derechos adicionales en virtud del ILP 2022, que se asignarán en junio de 2025, sujeto a los términos y condiciones del plan ILP22 para su entrega de acuerdo con el calendario de entrega del ejercicio fiscal 2027. El número de derechos otorgados se calculará al precio de la acción correspondiente en el momento de la concesión. Al igual que con todas las asignaciones de ILP, el objetivo de este ajuste es incentivar a sus beneficiarios a seguir mejorando los resultados de eDreams ODIGEO y sus filiales en el futuro, así como a retener y motivar a los eDOers clave.

* Remuneración variable a largo plazo: ILP 2019: 147.270 derechos sobre eDreams ODIGEO se convirtieron en acciones de eDreams ODIGEO con una valoración bruta de 1.066.726 € (rendimiento neto después de impuestos de 734.335 €) en el momento de la conversión, lo que representó el 58% de la remuneración total. Nota: 2.730 derechos no se convirtieron en acciones porque se había alcanzado el 99,64% del objetivo de rendimiento. La Sociedad retuvo del número total de acciones adquiridas, un número equivalente de acciones para pagar la retención fiscal aplicable a cada miembro. A 31 de marzo de 2025, la Sociedad retuvo 45.875 acciones de David Elizaga (332.391 €).

El Director Financiero recibió 150.000 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO en virtud del ILP 2022. Estos derechos se ejercerán 1/3 en agosto de 2027, 1/3 en noviembre de 2027 y 1/3 en febrero de 2028. En total, el 78% de la remuneración total del Director Financiero es remuneración variable.

Hasta la fecha, a finales del ejercicio fiscal de 2025, ninguno de los Consejeros Ejecutivos ha vendido ninguna de las acciones recibidas en virtud de ninguno de los ILP, salvo para cubrir las obligaciones fiscales correspondientes.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	61.128.502	47,90

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.430.369	13,79
Votos a favor	52.696.633	86,21
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.500	0,00

Observaciones

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

La remuneración total de los Consejeros se mantiene dentro de los límites aprobados en la PDR aprobada en septiembre de 2024. Los componentes fijos devengados por los Consejeros (excluyendo la remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, o funciones de asesoramiento o específicas por parte del Consejero no inherentes a su cargo) sí cambiaron con respecto al año anterior (de 50.000 €/año a 70.000 €/año para los consejeros independientes). Solo los Consejeros Independientes recibieron remuneración en su calidad de tales, siendo el 100% de ésta, remuneración fija.

La remuneración de los Miembros del Consejo durante el año fue:

- a) Por pertenencia al Consejo
- Presidente del Consejo: 125.000 €/año.
 - Consejero Independiente: 70.000 €/año.
 - Consejeros Dominicales y Ejecutivos por su condición de Consejeros: 0 €/año.

- b) Otros
- Presidente de Comisión: 20.000 €/año.

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

En el ejercicio 2025, los salarios de los dos Consejeros Ejecutivos se determinaron de conformidad con la Política de Remuneración de los Consejeros y con sus respectivos contratos. Durante el ejercicio no se produjo ninguna circunstancia que exigiera la necesidad de conceder

ninguna indemnización por despido a los Consejeros.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

La remuneración variable a corto plazo solo se otorgó a los dos Consejeros Ejecutivos. Consistía en un esquema de retribución anual variable. Los términos y condiciones de este esquema de remuneración variable, incluidos su alcance, periodos de acumulación y de validez, los criterios de medición, y su reflejo en el establecimiento de la cantidad variable acumulada, se describen en la subsección seis de la sección A.1.

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

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos miembros del Consejo sujetos a una remuneración variable a largo plazo que consiste en un plan de incentivos a largo plazo aprobado por los accionistas en la Junta General de Accionistas (LTIP 2019 (aprobado por los accionistas el 30 de septiembre de 2019) & LTIP 2022 (aprobado por los accionistas el 20 de septiembre de 2022)). Los términos y condiciones de este plan de incentivos, incluidos su alcance, periodos de acumulación y validez, los criterios utilizados para evaluar el desempeño y su reflejo en el establecimiento de la cantidad variable acumulada, los criterios y los periodos de medición se describen en la subsección seis de la sección A.1 arriba. Las sumas acumuladas en el año fiscal se indican en la sección B.3 anterior.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después

demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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

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

No existen planes con estas características.

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

No se han realizado pagos de estas características durante el ejercicio fiscal 2025.

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

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos en el ejercicio fiscal 2025.

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

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

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

No ha existido retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías a ninguno de los Consejeros durante el ejercicio fiscal 2025.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

No ha habido remuneración en especie devengada por los Consejeros durante el ejercicio.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Actualmente no hay remuneraciones devengadas por los Consejeros en virtud de los pagos realizados por la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el Consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la Sociedad.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No existen otros conceptos retributivos distintos de los explicados anteriormente.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don DANA DUNNE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Don DAVID ELIZAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Doña CARMEN ALLO	Consejero Independiente	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Don THOMAS VOLLMOELLER	Presidente Independiente	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Doña AMANDA WILLS	Consejero Independiente	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Doña PEDRO LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Don BENOIT VAUCHY	Consejero Dominical	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Doña LAURENCE BERMAN	Consejero Independiente	Desde 27/09/2024 hasta 31/03/2025

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña CARMEN ALLO	70							18	88	70
Don THOMAS VOLLMOELLER	70							127	197	175
Doña AMANDA WILLS	70							20	90	70
Doña LAURENCE BERMAN	36								36	

Observaciones

Thomas Vollmoeller:
Cuota anual bruta como Consejero: 70.000 €
Cuota adicional por ser Presidente del Consejo: 125.000 €
Cuota adicional por ser Presidente de la Comisión de Auditoría desde el 20 de febrero de 2025: 2.220 €

Carmen Allo:
Cuota anual bruta como Consejera: 70.000 €
Remuneración prorrateada por ser Presidenta de la Comisión de Auditoría hasta el 19 de febrero de 2025: 17.780€

Amanda Wills:
Cuota anual bruta como Consejera: 70.000 €
Adicional por ser Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 20.000 €

Laurence Berman:
Cuota anual bruta como Consejera (prorrateada desde su nombramiento el 27 de septiembre de 2024): 35.765€

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don DANA DUNNE				899	997				1.896	1.515
Don DAVID ELIZAGA				407	376				783	637

Observaciones

Los Consejeros Ejecutivos no perciben remuneración alguna por su desempeño como miembros del Consejo de Administración de ninguna de las sociedades del Grupo. La remuneración detallada en la presente sección corresponde a la obtenida por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, si bien se informa en este apartado al ser abonada por una de las sociedades del Grupo.

Tal como se indica en la sección 1.6, para el ejercicio fiscal finalizado el 31 de marzo de 2025, el importe del bonus de los Consejeros Ejecutivos se satisfará total o parcialmente mediante la entrega de derechos adicionales en el marco del ILP 2022 (Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022). En consecuencia, el importe consignado en la columna de "Remuneración variable a corto plazo" se refiere al importe total del bonus (que se convertirá en derechos o se abonará en efectivo en junio, siendo un 0% para el Sr. Dana Dunne y un 50% para el Sr. David Elizaga). El importe convertido en derechos se reflejará en el Informe correspondiente al ejercicio fiscal 2027, momento en el que se liquidarán mediante la entrega de acciones a los Consejeros Ejecutivos.

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DANA DUNNE	Plan ILP2019	1.150.000	1.150.000			564.535	564.535	7,24	4.089	10.465	575.000	575.000
Don DANA DUNNE	Plan ILP2022	575.000	575.000	575.000	575.000			0,00		1.150.000	1.150.000	1.150.000
Don DAVID ELIZAGA	Plan ILP2022	150.000	150.000	150.000	150.000			0,00			300.000	300.000
Don DAVID ELIZAGA	Plan ILP2019	300.000	300.000			147.270	147.270	7,24	1.067	2.730	150.000	150.000

Observaciones

Las acciones concedidas provienen de la sociedad matriz eDreams ODIGEO, como parte del plan de incentivos a largo plazo descrito en el apartado A1.6.

PLAN ILP 2019:

Precio de 6,73 €/acción (septiembre de 2024), 6,27 €/acción (noviembre de 2024) y 8,73 €/acción (febrero de 2025).

Nota sobre Dana Dunne: 10.465 derechos no se han convertido en acciones debido a que no se alcanzó el 100% del objetivo de rendimiento.

Nota sobre David Elizaga: 2.730 derechos no se han convertido en acciones debido a que no se alcanzó el 100% del objetivo de rendimiento.

La Sociedad retuvo del número total de acciones devengadas un número equivalente de acciones para hacer frente a la retención fiscal aplicable a cada miembro. A fecha de 31 de marzo de 2025, la Sociedad retuvo a Dana Dunne 135.489 acciones (981.392 €) y a David Elizaga 45.875 acciones (332.391 €).

Plan ILP 2019:

Derechos del 1er tramo 1/3 la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2022, 1/3 en noviembre de 2022 y 1/3 en febrero de 2023.

Derechos del 2º tramo 1/3 la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2023, 1/3 en noviembre de 2023 y 1/3 en febrero de 2024.

Derechos del 3er tramo 1/3 la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2024, 1/3 en noviembre de 2024 y 1/3 en febrero de 2025.

Derechos del 4º tramo 1/3 la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2025, 1/3 en noviembre de 2025 y 1/3 en febrero de 2026.

Plan ILP 2022:
Derechos del 1er tramo 1/3 la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2026, 1/3 en noviembre de 2026 y 1/3 en febrero de 2027.
Derechos del 2º tramo 1/3 la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2027, 1/3 en noviembre de 2027 y 1/3 en febrero de 2028.
Derechos del 3er tramo 1/3 la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2028, 1/3 en noviembre de 2028 y 1/3 en febrero de 2029.
Derechos del 4º tramo 1/3 la fecha de ejercicio será 1/3 en agosto de 2029, 1/3 en noviembre de 2029 y 1/3 en febrero de 2030.

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don DANA DUNNE						1.896	4.089			5.985	5.985
Don DAVID ELIZAGA						783	1.067			1.850	1.850
Doña CARMEN ALLO	88				88						88
Don THOMAS VOLLMOELLER	197				197						197
Doña AMANDA WILLS	90				90						90
Doña PEDRO LOPEZ											
Don BENOIT VAUCHY											
Doña LAURENCE BERMAN	36				36						36
TOTAL	411				411	2.679	5.156			7.835	8.246

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don DANA DUNNE	5.985	8,54	5.514	57,09	3.510	-37,59	5.624	208,33	1.824
Don DAVID ELIZAGA	1.850	8,19	1.710	48,44	1.152	-37,66	1.848	179,58	661
Consejeros externos									
Doña LAURENCE BERMAN	36	-	0	-	0	-	0	-	0
Don THOMAS VOLLMOELLER	197	12,57	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175
Doña AMANDA WILLS	90	28,57	70	0,00	70	0,00	70	0,00	70
Doña CARMEN ALLO	88	25,71	70	0,00	70	0,00	70	0,00	70
Resultados consolidados de la sociedad									
	45.067	39,28	32.358	-	-43.337	34,21	-65.869	46,98	-124.229
Remuneración media de los empleados									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
	71	1,43	70	14,75	61	-16,44	73	52,08	48

Observaciones

Nota: Las variaciones interanuales de la remuneración media se explican a continuación;

- i.(t0) El incremento en la remuneración media se debe principalmente a la compensación basada en incentivos a largo plazo (cotización media del ejercicio fiscal 2025 en el momento de la entrega fue de 7,24 euros, frente a una cotización media en el ejercicio fiscal 2024 de 6,65 euros y al incremento del número de derechos consolidados durante el ejercicio).
- ii.(t1) En el ejercicio fiscal 2024, el incremento en la remuneración media se debe principalmente a la compensación basada en incentivos a largo plazo (cotización media del ejercicio fiscal 2024 en el momento de la entrega fue de 6,65 euros, frente a una cotización media en el ejercicio fiscal 2023 de 5,20 euros y al incremento del número de derechos consolidados durante el ejercicio).
- iii. En el ejercicio fiscal 2023 (t3) se produjo un descenso general de la remuneración media debido principalmente a la disminución de la valoración de la compensación basada en los derechos LTI. (En el ejercicio fiscal 2023, el precio medio en el momento de la entrega fue de 5,20 euros, frente a un precio medio en el ejercicio fiscal 2022 de 7,35 euros).
- iv. En el ejercicio fiscal 2022 (t4), la retribución basada en derechos de ILP aumentó significativamente de valor, ya que la cotización de la acción se duplicó con creces (cotización media en el momento de la entrega en el ejercicio 2022 de 7,35 euros, frente a un precio medio en el ejercicio fiscal 2021 de 3,29 euros).
- i. La retribución del ejercicio fiscal 2021 (t5) fue inferior debido al ERTE (abril-noviembre)

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

SECCIÓN c1. b) ii) SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN BASADOS EN ACCIONES:

- En la sección "Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio" columna "Nº instrumentos", los números reportados se refieren a los derechos de adquisición de un número de acciones de la sociedad matriz eDreams ODIGEO a coste cero según el Plan de "LTIP" (descrito en detalle en el punto A1.6).
- En la sección "instrumentos financieros consolidados", los números reportados se refieren a los derechos entregados y convertidos en acciones.
- En la sección "instrumentos financieros al final del ejercicio", los números reportados se refieren a los derechos al principio del año fiscal más los derechos asignados durante el año fiscal menos los derechos ejercitados (convertidos en acciones) durante el año fiscal

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

27/05/2025

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

[] Si
[✓] No