

# INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA:** 31/03/2026

**CIF** A02850956

**DENOMINACIÓN SOCIAL** eDreams ODIGEO S.A.

**DOMICILIO SOCIAL** Calle López de Hoyos, 35, 28002 (Madrid)

## CARTA DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Estimados Accionistas:

En nombre del Consejo de Administración, me complace presentar el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio fiscal finalizado el 31 de marzo de 2026.

A medida que nos adentramos en una fase de transformación en el sector turístico, continuamos firmes en nuestra estrategia de crecimiento sostenible, alineando los objetivos de nuestro equipo directivo con los de los accionistas y el conjunto de nuestros grupos de interés (stakeholders). En este documento se detalla nuestra filosofía de remuneración y su aplicación práctica, orientada a respaldar la ambiciosa hoja de ruta que hemos emprendido.

### Una Nueva Fase Estratégica: Invertir para una Escala Futura

Este ha sido un año clave para eDreams ODIGEO. Con la mirada puesta en el ejercicio fiscal 2027 y los años venideros, el Consejo de Administración, con el respaldo del Comité Ejecutivo, ha tomado la decisión estratégica de iniciar una nueva y ambiciosa fase de inversión. Avanzamos con una estrategia para expandir nuestra presencia internacional y consolidar la integración vertical en el sector ferroviario. Esta aceleración planificada sienta las bases de una gran oportunidad a largo plazo para reforzar nuestra marca y consolidar nuestra posición de liderazgo. Como resultado, aunque nuestros resultados financieros continúan siendo sólidos, el EBITDA de los ejercicios fiscales 2026 y 2027 se verá condicionado por estas reinversiones estratégicas necesarias, situándose por debajo de las proyecciones iniciales de estabilidad operativa.

Sin embargo, vemos esta inversión a corto plazo como el motor indispensable para la aceleración a largo plazo, proyectando una rentabilidad significativamente mayor a partir del ejercicio fiscal 2028. Específicamente, **hemos revisado al alza nuestros objetivos para Prime: donde antes apuntábamos a los 10 millones de miembros, ahora fijamos la meta en 13 millones**. Esta mejora de los objetivos es un claro testimonio de la confianza en nuestro modelo de suscripción y en nuestra capacidad para **generar un valor diferencial a largo plazo para nuestros accionistas**.

### Desempeño del Negocio en el ejercicio fiscal 2026

El ejercicio fiscal 2026 ha sido un año crucial de transformación para el Grupo. Durante este período, el Consejo tomó la decisión estratégica de lanzar un nuevo y ambicioso plan de expansión, diseñado para asegurar el liderazgo de mercado a largo plazo mediante la ampliación de nuestra presencia internacional, la inversión en nuevos sectores como el ferroviario y el lanzamiento de la suscripción mensual de Prime.

Si bien este giro estratégico requirió una recalibración de los objetivos originales, **la Sociedad cumplió plenamente con las previsiones (guidance) actualizadas**. Esta ejecución refleja nuestra disciplina financiera; históricamente, contamos con una trayectoria contrastada en el cumplimiento de los objetivos a largo plazo, y este año no ha sido una excepción. Logramos un EBITDA Cash de 157 millones de euros y alcanzamos los 7,9 millones de miembros Prime, cumpliendo con los hitos establecidos en nuestra hoja de ruta revisada.

No obstante, **el ejercicio fiscal 2026 fue un año en el que el Grupo no alcanzó los objetivos financieros fijados inicialmente por el Consejo**. La meta de EBITDA Cash se situaba en 215 millones

de euros y el objetivo original de miembros Prime era de 8,25 millones. La mayor parte de la desviación en el EBITDA Cash se debió al impacto temporal diferido y de carácter extraordinario derivado de la transición hacia la suscripción anual con pago mensual. Este cambio genera un desfase transitorio en la recaudación de caja, si bien la Sociedad sigue percibiendo dichos flujos de forma efectiva. Aunque confiamos plenamente en la nueva estrategia y en sus beneficios a largo plazo, no minimizamos el impacto de estas desviaciones.

La Comisión de Retribuciones ha visto reflejado este desempeño en los resultados de la remuneración: la consecución del incentivo anual del Grupo se evaluó en un 79,00% (o un 82,90% para los consejeros ejecutivos, que también les pondera el objetivo de "experiencia de los eDOers"), según la fórmula y ponderaciones desglosadas. Asimismo, el Consejo aplicó una calificación de desempeño individual del 80% tanto para el Consejero Delegado (CEO) como para el Director Financiero del Grupo (CFO), situándose por debajo de la marca del 100% debido a que la Compañía no alcanzó los objetivos financieros iniciales.

El efecto combinado dio como resultado un pago del incentivo anual (STI) de aproximadamente el 66% del objetivo, lo que representa una reducción del 34% respecto a la cifra prevista en caso de cumplimiento. Consecuentemente, la retribución total devengada disminuyó un 18,3% para el Consejero Delegado (CEO) y un 16,2% para el Director Financiero del Grupo (CFO) en comparación con el ejercicio fiscal 2025.

Esta evolución estratégica está respaldada por un modelo de negocio con un perfil de riesgo significativamente optimizado (de-risked). Al realizar la transición hacia una suscripción anual con cuotas mensuales, expandir nuestra presencia internacional e invertir en sectores de alto crecimiento, estamos construyendo un motor de valor más resiliente y predecible. De cara al futuro, prevemos un crecimiento acelerado entre los ejercicios fiscales 2028 y 2030, con una previsión récord de altas netas en Prime de entre 1,5 y 2,0 millones de miembros por año. Para el ejercicio fiscal 2030, proyectamos un incremento del 78% en la base de miembros Prime y un aumento del 50% en el EBITDA Cash en comparación con las cifras del ejercicio fiscal 2025. Para demostrar nuestra absoluta confianza en esta trayectoria y nuestro firme compromiso con la remuneración al accionista, hemos destinado 100 millones de euros a un programa de recompra de acciones que se extenderá hasta septiembre de 2027. Seguimos enfocados en consolidar un negocio que no solo sea de mayor escala y más rentable, sino que genere un valor sustancial y duradero para nuestros inversores.

### **Diálogo con Nuestros Accionistas**

La Comisión de Retribuciones es plenamente consciente de los votos en contra recibidos respecto al Informe Anual sobre Remuneraciones en la Junta General de Accionistas del año pasado, y ha tomado en consideración esta señal con la máxima seriedad. Reconocemos que la confianza se construye no sólo a través de los resultados, sino también mediante la transparencia y la alineación de intereses.

En respuesta, hemos llevado a cabo una exhaustiva campaña de diálogo activo (*engagement*) durante este ejercicio. Hemos trabajado en estrecha colaboración con asesores externos y nos hemos coordinado directamente con una firma líder global en servicios de asesoramiento sobre gobierno corporativo y remuneración de ejecutivos, así como con nuestros accionistas institucionales. Nuestro objetivo era escuchar sus inquietudes, comprender los puntos de fricción y explicar con mayor claridad nuestra filosofía retributiva.

La Sociedad ha tomado nota de las principales inquietudes planteadas por los inversores, las cuales se centraron en la necesidad de una mayor transparencia en el diseño y la aplicación de nuestro marco retributivo. En consecuencia, hemos introducido las siguientes mejoras:

- **Criterios de Selección del Grupo de Comparación (Peer Group):** Hemos clarificado las referencias específicas utilizadas para la selección de nuestro grupo de empresas comparables, detallando los criterios de ubicación geográfica, sectores industriales y umbrales de ingresos.
- **Resultados de Desempeño e Indicadores Clave (KPI):** En las secciones posteriores de este informe, aportamos un desglose pormenorizado de nuestros resultados de rendimiento, detallando explícitamente los objetivos fijados tanto para los incentivos a corto como a largo plazo, así como los niveles exactos de consecución de cada KPI.
- **Nuevas Directrices de Titularidad de Acciones (Shareholding Guidelines):** Si bien nuestros ejecutivos mantienen actualmente participaciones sustanciales en el capital de la sociedad, propondremos una Directriz formal de Titularidad de Acciones dentro de la próxima Política de Remuneración de los Consejeros, asegurando así una alineación continua con las mejores prácticas de mercado.
- **Límites y Topes Máximos:** Hemos incrementado significativamente la transparencia respecto a los límites máximos y topes (*caps*) establecidos para todos los componentes de la retribución variable dentro de la política.
- **Revisión del Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP):** Estamos colaborando activamente con AON durante este ejercicio para revisar el plan de Incentivos a Largo Plazo (LTI), enfocándonos específicamente en una próxima actualización de sus características principales de cara al año que viene.

Los comentarios recibidos han sido de un valor inestimable. Hemos revisado nuestra estructura de informes para asegurar que esté plenamente alineada con las mejores prácticas del mercado y con las recomendaciones de la CNMV. Creemos firmemente que las medidas detalladas en este documento demuestra nuestro firme compromiso con la capacidad de respuesta al mercado y la mejora continua de la transparencia informativa.

### **Resumen de los Elementos Retributivos**

El marco detallado en las siguientes páginas está diseñado para retener al mejor talento durante esta fase crítica de expansión, garantizando al mismo tiempo que la retribución permanezca estrictamente vinculada a la consecución de nuestros nuevos objetivos estratégicos. En este informe, haremos referencia a las siguientes propuestas de revisión:

- **Salario Base:** Revisado para garantizar la competitividad de la compañía dentro de los sectores tecnológico y turístico europeos, manteniendo al mismo tiempo un enfoque de prudencia financiera.
- **Incentivo Anual a Corto Plazo (STI):** Calibrado para equilibrar la generación continua de un EBITDA positivo con los hitos operativos necesarios para nuestra expansión internacional y en el sector ferroviario.
- **Asignaciones de los Planes de Incentivos a Largo Plazo (LTI):** Estas asignaciones constituyen el vehículo principal para alinear la retribución de los ejecutivos con la rentabilidad a largo plazo del accionista. De este modo, se asegura que la remuneración de la dirección permanezca estrictamente vinculada al grado de consecución de nuestros ambiciosos objetivos para el ejercicio fiscal 2028 y al crecimiento de la base de suscriptores Prime. Estamos convencidos de que eDreams ODIGEO está posicionada para experimentar un crecimiento excepcional y de que nuestra política retributiva respalda eficazmente esta trayectoria.

Reafirmamos nuestro compromiso de mantener un diálogo continuo con los accionistas y agradecemos sinceramente sus aportaciones antes de la Junta General de Accionistas. Confiamos en que este informe demuestre la seriedad con la que hemos atendido sus inquietudes, así como la disciplina con la que estamos aplicando nuestra política retributiva. Esperamos contar con su respaldo en la próxima Junta General de Accionistas.

Atentamente,

Dña. Amanda Wills Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de eDreams ODIGEO

## 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 Retribuciones de los Consejeros (en lo sucesivo, «PRC») fue aprobada por primera vez en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en julio de 2016, originalmente por un período de tres (3) años (es decir, para los ejercicios de 2016 a 2019, ambos inclusive), de conformidad con el artículo 529 de la Ley de Sociedades de Capital (aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en adelante «LSC»).

Tras el traslado del domicilio social de Luxemburgo a España para cumplir con las exigencias de la legislación española (LSC), en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 23 de septiembre de 2020 se aprobó una PRC actualizada, con vigencia para los ejercicios fiscales de 2021 a 2023, **con un 99,86% de votos a favor.**

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

Si bien es sustancialmente idéntica a la política anterior, las principales novedades de la PRC, descritas con mayor detalle tanto en el informe elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en lo sucesivo, «CNR») como en el texto de la nueva PRC, se refieren a: (a) la actualización del importe máximo anual a percibir por los Consejeros en su condición de tales, como consecuencia del incremento en el número de miembros del Consejo de Administración; (b) la aclaración de las circunstancias bajo las cuales la retribución variable a corto plazo podrá convertirse en retribución variable a largo plazo y satisfacerse mediante derechos a recibir acciones una vez cumplidas, y con sujeción a ello, las condiciones establecidas en los planes correspondientes; y (c) la inclusión de la posibilidad de aprobar un nuevo plan de incentivos a largo plazo durante el período de vigencia de la Política, así como otros ajustes menores.

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se somete periódicamente a un análisis comparativo (*benchmarking*) con respecto a un grupo de pares (*comparator group*) específico y a medida.

eDreams ODIGEO opera en una intersección única de industrias. Si bien nuestra actividad comercial nos sitúa dentro del sector de los viajes y el turismo, nuestra infraestructura operativa, el desarrollo de productos y las necesidades de talento son, fundamentalmente, los propios de una empresa tecnológica. En consecuencia, un grupo de pares (*peer group*) tradicional basado únicamente en el «Ibex 35» español o en industrias del sector turístico no lograría reflejar la realidad competitiva de nuestro mercado laboral ejecutivo.

Este análisis dio como resultado la **selección de 16 empresas comparables que constituyen nuestro índice de referencia** (*benchmark*). El proceso de selección se guió por las siguientes características específicas:

- **Desajuste sectorial en el mercado local:** Debido a la naturaleza especializada de nuestro modelo de negocio (soluciones de viaje basadas en plataformas/SaaS), no existen competidores directos cotizados en España que ofrezcan una combinación comparable de enfoque tecnológico y sectorial. Por lo tanto, nuestro grupo de pares es internacional para reflejar el mercado global del que captamos el talento ejecutivo.
- **Enfoque geográfico:** El grupo resultante está compuesto predominantemente por empresas tecnológicas y de viajes digitales con sede en Europa, lo que garantiza la alineación con nuestro entorno normativo y de gobierno corporativo principal. Para asegurar una comparación sólida en cuanto a escala y madurez del modelo de negocio, el grupo incluye únicamente una empresa comparable con sede en los Estados Unidos. Esta entidad estadounidense se seleccionó específicamente por su comparabilidad con nuestro negocio y reportó unos ingresos de aproximadamente 1.500 millones de euros, situándose directamente dentro del rango de tamaño relevante de nuestra Compañía.

A continuación se presentan más detalles relativos a los pares seleccionados:

#### **Ubicación geográfica:**

País	N. de empresas
Reino Unido	6
España	5
Países Bajos	1
Alemania	2
República Checa	1
EE. UU.	1

#### **Sector:**

La Sociedad opera bajo un modelo de negocio híbrido diferenciado. Si bien nuestra actividad comercial pertenece a la industria del turismo y los viajes (*Travel & Tourism*), nuestra infraestructura organizativa y el perfil de nuestro capital humano son, fundamentalmente, los propios de una empresa tecnológica. En consecuencia, nuestra principal competencia para la captación de talento ejecutivo proviene del sector tecnológico, una realidad que debe verse reflejada en nuestra metodología de análisis comparativo (*benchmarking*). De este modo, el grupo de empresas seleccionado está ponderado para responder a esta dinámica: aproximadamente el 40% de las empresas comparables operan en el sector turístico, mientras que la mayoría restante proviene del sector tecnológico y digital.

Sector	N. de empresas
Comercio electrónico ( <i>E-commerce</i> )	4
Otros servicios profesionales/técnicos/consultoría	1
Distribución alimentaria ( <i>Food Retail</i> )	1
Productos/Servicios de software	1
Viajes/Billetes/Hoteles	7
Tiendas especializadas	1
Otros bienes de consumo	1

Las empresas pertenecientes a los sectores de distribución de moda, distribución alimentaria y selección de personal fueron seleccionadas sobre la base de un rango comparable de ingresos y plantilla, una intensidad similar en su modelo de negocio digital o de plataforma, y su coincidencia en el mercado europeo de talento tecnológico.

#### **Ingresos:**

Las empresas comparables se eligieron en función de sus ingresos, con una distribución de los mismos que abarca desde el percentil 25 hasta el percentil 90, tal como se ilustra a continuación:

Percentiles de ingresos (M€)				
Percentil 25	Percentil 50	FY26 eDreams ODIGEO	Percentil 75	Percentil 90
349,2	583,7	653	1.593,7	2.312

#### **Número de empleados:**

Seleccionamos empresas comparables también en términos de número de empleados:

Número de empleados			
Percentil 25	Percentil 50	FY26 eDreams ODIGEO	Percentil 75
1.075	1.557	1.876	3.189

Para la elaboración de este informe se contó con el asesoramiento experto de nuestros consultores especialistas en retribución, y así asegurar la alineación con las expectativas de los accionistas.

Tal y como se prevé en los estatutos sociales y en el reglamento interno de eDreams ODIGEO, el Consejo de Administración (en lo sucesivo, el «Consejo»), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), es el órgano con facultad para fijar la retribución de los Consejeros dentro de los límites aprobados por los accionistas.

El Consejo de eDreams ODIGEO es responsable de formular la Política de Retribuciones de los Consejeros (PRC), la cual forma parte del sistema de Gobierno Corporativo. La PRC establece, entre otros aspectos, la estructura retributiva de los Consejeros por las actividades realizadas en su condición de tales, así

como la estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Al proponer la política de retribución ejecutiva al Consejo, la CNR tiene en cuenta las condiciones salariales y laborales del conjunto de los empleados, en particular al evaluar el alcance de cualquier incremento en la revisión salarial anual del Consejero Delegado (CEO).

En la selección de las métricas de desempeño, la CNR toma en consideración los objetivos estratégicos del Grupo y las metas de negocio a corto y largo plazo. El objetivo es establecer un vínculo sólido e inequívoco entre los resultados de la sociedad y la estructura de incentivos variables. Los objetivos relativos a las métricas financieras internas y operativas de volumen (tales como el Margen sobre Ingresos Cash, el EBITDA Cash, el número de Miembros Prime y los indicadores clave [KPIs] relacionados con las reservas), utilizados como metas para el incentivo anual y el plan de incentivos a largo plazo, se fijan normalmente en consonancia con el Presupuesto Anual del Grupo. Para todas las métricas de desempeño, el nivel de umbral (*threshold*) refleja el resultado mínimo aceptable, y el nivel máximo de desempeño representa un resultado muy exigente pero alcanzable.

Al finalizar el período de devengo, la CNR revisará el desempeño frente a los objetivos fijados, aplicando su propio criterio para tomar en consideración elementos tales como (entre otros) fusiones, adquisiciones, desinversiones, fluctuaciones en los tipos de cambio, cambios en el tratamiento contable o liquidaciones fiscales extraordinarias de carácter significativo. La aplicación de este criterio discrecional es fundamental para garantizar que las evaluaciones finales del desempeño sean adecuadas y equitativas.

En caso de aplicarse algún ajuste, los motivos se consignarán en las actas de las reuniones correspondientes de la CNR y en el respectivo Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (IARC).

Los principales temas tratados durante las reuniones celebradas por la CNR en el ejercicio fiscal 2026 se detallan en el Informe Anual de Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del ejercicio fiscal 2026.

**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.**

La retribución de los Consejeros deberá ser la necesaria para compensarlos por la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas por su cargo, pero no tan alta como para comprometer su independencia. La CNR tiene delegada la función de asistir al Consejo en esta labor.

- **Consejeros Independientes:** Los Consejeros Independientes son retribuidos con respecto a su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad, sin que ello constituya un impedimento para su independencia. En esta línea, la retribución de los Consejeros Independientes consiste en una asignación fija (tal como se describe en la sección siguiente). El Consejo también debe asegurarse de que la retribución percibida por dichos Consejeros sea suficiente para incentivar su dedicación sin comprometer su independencia. Estos consejeros no tienen derecho a participar en planes de incentivos.
- Los **Consejeros Dominicales** nombrados de entre los candidatos propuestos por un Grupo de Accionistas Significativos no perciben retribución alguna por su pertenencia al Consejo o a cualquier otra Comisión del mismo.
- Los **Consejeros Ejecutivos** no perciben retribución alguna por su pertenencia al Consejo o a cualquier otra Comisión del mismo.
- **Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas:** La retribución total de los Consejeros Ejecutivos está integrada por diferentes elementos retributivos, consistentes principalmente en los siguientes: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo.

La PRC establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución. Con el fin de establecer las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos descritas en la PRC, se ha tenido en cuenta la estrategia de retribución aplicable a los empleados de la Sociedad. En este sentido, la PRC aplicable a los Consejeros Ejecutivos está alineada con la de los empleados, recompensando así el valor que aportan a eDreams ODIGEO y compartiendo los siguientes principios:

- **Retribución Total:** El paquete retributivo ofrecido puede componerse de elementos fijos, así como de componentes variables a corto y largo plazo.
- **Igualdad Retributiva:** Se garantiza la no discriminación por razón de género, edad, cultura, religión o raza en la aplicación de las prácticas y políticas retributivas.
- **Meritocracia y «pago por desempeño» (*pay for performance*):** En consonancia con las prácticas retributivas de la Sociedad, una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos es de naturaleza variable y su asignación está vinculada a la consecución de objetivos concretos y predeterminados de carácter financiero, de negocio y de creación de valor, los cuales son cuantificables y están alineados con el interés social de eDreams ODIGEO.
- **Valores:** La PRC está diseñada para atraer y retener al mejor talento, así como para promover una cultura de alto rendimiento.

La retribución que los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (es decir, distintas de las funciones inherentes a su condición de miembros del Consejo) se compone de diferentes elementos, tal como se detalla en la sección siguiente. Durante la vigencia de la PRC, y bajo las condiciones descritas en la misma, el Consejo podrá decidir incrementar la retribución anual total de los Consejeros Ejecutivos. El incremento acumulado en todos los elementos a lo largo de todo el período de vigencia no podrá superar el límite máximo (*cap*) del 20 % del importe total agregado establecido en la PRC.

**El umbral del 20% constituye estrictamente un límite máximo y no un objetivo.** Cualquier incremento

potencial continuará sujeto a las condiciones de desempeño y de mercado. No existe la expectativa de que se vaya a utilizar este margen de maniobra máximo.

Su finalidad es reflejar el valor de mercado del puesto y recompensar las competencias y la experiencia. La retribución total de los Consejeros Ejecutivos está integrada por varios componentes, consistentes principalmente en:

- **Un salario base fijo** (pagadero mensualmente).
- **Retribución Variable:** La finalidad de la retribución variable es incentivar a la dirección vinculando una parte de su retribución total a la consecución de determinados objetivos. La retribución variable se compone de elementos a corto y largo plazo.

➤ **Retribución Variable a Corto Plazo:** Se define como un porcentaje del salario base fijo, estructurado para recompensar la consecución de objetivos financieros y estratégicos:

- **Consejero Delegado (CEO):** Considerando un cumplimiento del 100% por parte de la sociedad, la oportunidad objetivo (*target opportunity*) **se fija en el 75% del salario base**, con un **devengo máximo alcanzable del 127,5%** (únicamente si se concede el máximo de 170% como multiplicador individual).
- **Director Financiero del Grupo (CFO):** Considerando un cumplimiento del 100% por parte de la sociedad, la oportunidad objetivo (*target opportunity*) **se fija en el 60% del salario base**, con un **devengo máximo alcanzable del 102%** (únicamente si se concede el máximo de 170% como multiplicador individual).

Los objetivos de la retribución variable a corto plazo son propuestos por la CNR y aprobados por el Consejo al inicio del ejercicio fiscal, y el desempeño y grado de consecución se revisan al finalizar el ejercicio fiscal. Estos objetivos pueden incluir:

- Criterios relacionados con el desempeño financiero, tales como el EBITDA Cash, el número de Miembros Prime y el número de reservas (métrica financiera de volumen).
- Una iniciativa estratégica confidencial medida con una métrica financiera.
- Objetivos relacionados con la sostenibilidad (ESG), tales como el Índice de Recomendación (*Net Promoter Score* o NPS) de nuestros productos y métricas de Compromiso de los Empleados (*Employee Engagement*).

La calificación del desempeño individual, que se aplica como un multiplicador sobre el cumplimiento de la sociedad, oscila entre 0x y 1,7x. Los objetivos globales de la sociedad influyen significativamente en la calificación del desempeño, la cual es finalmente determinada y aprobada por el Consejo.

En los ejercicios fiscales 2024, 2025 y 2026, así como para la propuesta del ejercicio fiscal 2027, las métricas financieras y de volumen representan el 60% del total antes de aplicar el multiplicador individual.

➤ **Retribución Variable a Largo Plazo:** Consiste en la concesión a los Consejeros Ejecutivos del derecho a recibir un número determinado de acciones de eDreams ODIGEO bajo ciertas condiciones establecidas más adelante, y su importe máximo anual es aprobado por la Junta General de Accionistas.

Actualmente, la asignación anual máxima total se detalla en la sección A.1.6. El cálculo del componente de derechos sobre acciones de rendimiento (PSU) del incentivo a largo plazo está referenciado al 100 % a métricas financieras.

Para reforzar aún más la alineación a largo plazo con nuestros accionistas y de conformidad con las mejores prácticas del mercado y las recomendaciones de los asesores de voto (*proxy advisors*), el Consejo introducirá una Directriz formal de Tenencia de Acciones (*Share Ownership Guideline*). En virtud de esta política, se requerirá a los Consejeros Ejecutivos que constituyan y mantengan una participación

mínima en acciones de la Sociedad equivalente a:

- **CEO:** 300 % del Salario Base.
- **CFO:** 200 % del Salario Base.

Es importante destacar que los Consejeros Ejecutivos no solo cumplen con las directrices mínimas de tenencia de acciones, sino que mantienen de forma constante participaciones que superan ampliamente dichos requisitos.

Con el objetivo de reducir la exposición al riesgo de manipulación, la Sociedad ha implementado lo siguiente:

Para la retribución variable a largo plazo, se ha implementado una cláusula de reducción (malus), que autoriza a la Sociedad a retener los pagos de cualquier retribución variable devengada y pendiente, así como una cláusula de recuperación (claw-back) que obliga a los Consejeros a devolver cualquier retribución variable percibida cuando, con posterioridad al pago del incentivo, se compruebe que los datos utilizados para dicho cálculo o pago eran claramente erróneos. En la sección A.1.6 se pueden encontrar más detalles relativos a la cláusula malus, la cual es aplicable a todos los componentes variables, incluida la Retribución Variable a Corto Plazo. La CNR podrá elevar una propuesta al Consejo para el impago o solicitar el reembolso de los componentes variables si se determina posteriormente que los cálculos se basaron en datos claramente erróneos.

#### **Medidas adoptadas por la Sociedad para evitar conflictos de intereses:**

De conformidad con el artículo 28 del Reglamento del Consejo:

- Existirá conflicto de intereses en aquellas situaciones en las que el interés de la Sociedad o de cualquier sociedad del Grupo entre en conflicto directo o indirecto con el interés personal del Consejero. Se considerará que existe interés personal del Consejero cuando un asunto le afecte a él o a una persona vinculada al mismo o, en el caso de los Consejeros Dominicales, cuando afecte al accionista o accionistas que hubieran propuesto o propiciado su nombramiento o a personas directa o indirectamente vinculadas a estos últimos.
- Los Consejeros deberán comunicar al Consejo cualquier conflicto de intereses, directo o indirecto, y abstenerse de actuar como representantes de la Sociedad en la operación correspondiente, salvo en los casos de exención previstos en la legislación vigente. Asimismo, la Sociedad deberá informar, cuando así lo exija la ley, sobre cualquier conflicto de intereses que afecte a los Consejeros (o a sus personas vinculadas) durante el período en cuestión, del cual haya sido informada por el Consejero afectado o a través de cualquier otro medio. Los conflictos de intereses que afecten a los Consejeros deberán desglosarse en la memoria de las cuentas anuales de la Sociedad.

La prevención de los conflictos de intereses se gestiona por parte de la Sociedad de diversas maneras, entre las que se incluyen:

- Cláusulas de exclusividad en los contratos de los miembros del Consejo.
- Límites al número de consejos externos en los que puede participar un Consejero.
- Mediante el análisis de las respuestas facilitadas por los Consejeros a preguntas específicas sobre partes vinculadas y conflictos de intereses en la certificación anual que les remite el Asesor de Asuntos Jurídicos (*General Counsel*).
- Se proporciona una orientación clara sobre los conflictos de intereses a todos los empleados del Grupo a través de una serie de Políticas del Grupo que incluyen el Código de Conducta Empresarial, la Política de Obsequios y Hospitalidad, la Política Anticorrupción y Antisoborno y

la Política de Compras del Grupo; este mensaje se refuerza constantemente mediante cursos de formación obligatorios en línea sobre cumplimiento normativo (*compliance*) y campañas de concienciación.

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

#### Retribución de los miembros de nuestro Consejo de Administración (por sus funciones en el Consejo, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones)

- **Consejeros Independientes:** De conformidad con los Estatutos Sociales de la Sociedad (en lo sucesivo, los «Estatutos») y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad (en lo sucesivo, el «Reglamento del Consejo»), la retribución de los Consejeros en su condición de tales comprenderá un importe anual fijo. Dicha retribución se basa en la asistencia anual a un mínimo de seis (6) reuniones del Consejo, además de las reuniones de las Comisiones asociadas, con disponibilidad para hasta diez (10) reuniones del Consejo. Sus honorarios cubrirán asimismo la asistencia a la Junta General, a una jornada de trabajo anual del Consejo (*Board away-day*), a al menos una visita anual a las instalaciones de la Sociedad, así como a reuniones con otros consejeros, con accionistas, reuniones que formen parte del proceso de evaluación del Consejo y reuniones de actualización estratégica y formación. Adicionalmente, la citada retribución incluye un honorario fijo complementario para cada Consejero que ejerza el cargo de Presidente del Consejo, de la CNR o de la Comisión de Auditoría.

La retribución de dichos Consejeros estará sujeta a revisión periódica por parte de la CNR y del Consejo. La retribución total se ajustará de forma proporcional (*pro-rata*) en caso de que sus funciones o el número de reuniones a las que asistan superen las previsiones.

En su conjunto, el importe máximo anual que se pagará a los Consejeros en su condición de tales no superará los 650.000 EUR durante el período de vigencia de la Política. No obstante, este importe máximo anual podrá incrementarse durante el período de vigencia de esta Política con referencia al Índice de Precios de Consumo (IPC) o a cualquier otro índice que lo sustituya en el futuro, a menos que la Junta General apruebe un importe diferente para los ejercicios posteriores.

Este importe máximo anual refleja cualquier incremento potencial que pudiera ser necesario en el futuro debido a la sustitución de Consejeros Dominicales por Consejeros Independientes u Otros Consejeros Externos.

Todos los Consejeros del Consejo, independientemente de su categoría, serán reembolsados por los gastos de viaje y alojamiento en los que incurran para asistir a las reuniones del Consejo y de las Comisiones, siempre que estén debidamente justificados.

**Presidente y Consejeros Independientes:** la retribución total percibida con respecto al ejercicio fiscal finalizado el 31 de marzo de 2026 ascendió a 445 mil euros, situándose dentro del límite mencionado anteriormente. La información individualizada se incluye en las tablas de retribución total de la sección C.1.

- **Consejeros Dominicales:** ninguna.
- **Consejeros Ejecutivos:** los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a percibir dietas por asistencia por los cargos que ocupan en el Consejo o en las Comisiones en las que puedan participar.

#### 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 retribución fija anual, pagadera mensualmente, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad. Esta retribución es aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR). El Salario Base se somete periódicamente a un análisis comparativo (*benchmarking*) con respecto a un grupo de pares (*comparator group*) específico y a medida, de acuerdo con los criterios mencionados en la sección A. Para asistir en esta revisión, la Comisión contó con el asesoramiento de un consultor externo, AON. Los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a percibir dietas por asistencia por los cargos que ocupan en el Consejo o en las Comisiones del mismo en las que participen.

Consejero Ejecutivo	Concepto Retributivo	Ejercicio Fiscal 2027 (Importe Planificado)	Ejercicio Fiscal 2026 (Importe Devengado)
Dana Philip Dunne	Salario Fijo	956.379 EUR	933.053 EUR
	Complemento de Vivienda	36.081 EUR	34.955 EUR
	Complemento de Teletrabajo	480 EUR	480 EUR
David Elízaga	Salario Fijo	475.063 EUR	463.476 EUR
	Complemento de Teletrabajo	480 EUR	480 EUR

Para el próximo ejercicio, los salarios fijos de los Consejeros Ejecutivos se han ajustado en un 2,5 %. Este incremento tiene como única finalidad mitigar, sin compensar plenamente, el impacto del entorno inflacionista actual y, en particular, se sitúa por debajo del incremento medio concedido al conjunto de la plantilla, garantizando la prudencia y la alineación con las condiciones retributivas de los empleados.

Los Consejeros Ejecutivos no tienen derecho a percibir dietas por asistencia por los cargos que ocupan en el Consejo o en las Comisiones del mismo en las que participen.

#### 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 percibidas en virtud de los planes de Incentivos a Largo Plazo (en lo sucesivo, «LTIP») (descritos en la sección A.1.6), los Consejeros no tienen derecho a ninguna retribución en especie. La Sociedad no ofrece ningún beneficio adicional sobre la retribución total acordada.

La Sociedad ofrece un paquete de retribución flexible a todos los empleados, incluidos los Consejeros Ejecutivos. El Plan de Retribución Flexible permite a los empleados elegir qué parte de su retribución percibir como salario y qué parte en bienes o servicios (seguro médico, guardería, cheques restaurante y/o abonos de transporte). El importe máximo anual que un empleado puede destinar a este concepto es el 30 % de su retribución bruta anual.

La Sociedad tiene suscritas dos pólizas de seguro de responsabilidad civil para administradores y directivos (*Director & Officer* o D&O) que cubren a los Consejeros y Directivos del Grupo. Tomadora de las

pólizas es eDreams ODIGEO S.A. A los efectos de este informe, no se han tomado en consideración, dado que el perímetro de los beneficiarios excede al de los miembros del Consejo de Administración y no es posible distribuir el coste de las primas soportadas por la Sociedad entre ellos. A efectos meramente informativos, las primas de dichas pólizas ascendieron a 65.755 euros para el ejercicio fiscal 2026 (50.474,22 euros en el ejercicio fiscal 2025).

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

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

La Política de Retribuciones de los Consejeros prevé que únicamente los Consejeros Ejecutivos perciban componentes de retribución variable, los cuales consisten en:

- un incentivo anual variable (incentivo anual a corto plazo)
- un plan de incentivos a largo plazo (LTIP)

**Incentivo Anual Variable (incentivo anual a corto plazo):**

Con el fin de reforzar su compromiso con la Sociedad, mejorar su rendimiento y alcanzar los objetivos a más corto plazo, una parte de la retribución de los Consejeros Ejecutivos es variable. Esta retribución variable, que se liquidará en efectivo, estará vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos específicos y preestablecidos, cuantificables y alineados con el interés social y las metas estratégicas.

Las condiciones de desempeño de todos los beneficiarios serán fijadas por el Consejo de Administración basándose en las directrices generales propuestas por la CNR. Estas condiciones podrán incluir criterios relativos al desempeño financiero de la Sociedad, criterios cualitativos que cubran el rendimiento individual y de la Sociedad, objetivos comunes tales como la cuota de miembros Prime (*Prime Share*), el número de reservas (*Number of Bookings*) y objetivos no financieros de sostenibilidad relacionados con criterios ambientales, sociales y de gobernanza (en lo sucesivo, «ESG»), tales como el Índice de Recomendación (*Net Promoter Score* o NPS) y las métricas de compromiso de los empleados (*Employee Engagement*).

La CNR es responsable de revisar y proponer estas condiciones de desempeño al Consejo al inicio de cada ejercicio fiscal, así como de evaluar su cumplimiento una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados, que son analizados por la Comisión de Auditoría, así como en función del grado de cumplimiento de los objetivos.

Tras este examen, la CNR elabora una propuesta de incentivo (*bonus*) que se somete al Consejo para su aprobación. El rango de desempeño establecido al inicio de cada ejercicio fiscal para las métricas de rendimiento financiero de la Sociedad podrá incluir un umbral (*threshold*) mínimo de consecución del objetivo por debajo del cual no se pagará ningún incentivo, alcanzando hasta un nivel máximo de

consecución. Este diseño tiene como finalidad desincentivar un rendimiento insuficiente y generar incentivos relevantes para un rendimiento superior al previsto.

El incentivo a corto plazo se determina mediante una fórmula multiplicativa que alinea los resultados de la sociedad con la contribución personal. El porcentaje de pago final del incentivo se calcula de la siguiente manera:

$$\% \text{ del Incentivo} = (\% \text{ de Consecución de la Sociedad}) \times (\% \text{ de Calificación del Desempeño Individual})$$

Este cálculo está sujeto a topes (*caps*) de desempeño específicos para garantizar unos niveles de retribución sostenibles:

- **Consecución de la Sociedad:** Este factor refleja el logro exitoso de los objetivos de la sociedad.
- **Calificación del Desempeño Individual:** Esta calificación consta de dos componentes igualmente importantes. El componente del «qué» evalúa los resultados obtenidos, centrándose principalmente en los resultados financieros para el caso de los Consejeros Ejecutivos. El componente del «cómo» mide la adhesión a los valores de eDO. La calificación debe ser aprobada por el Consejo. Este factor permite aplicar un multiplicador de hasta el 170%, sujeto a un límite escalonado en función de los resultados de la sociedad:
  - *Si la Consecución de la Sociedad no supera el 100 %:* La Calificación del Desempeño Individual está limitada a un máximo del 160%.
  - *Si la Consecución de la Sociedad es superior al 100 %:* La Calificación del Desempeño Individual máxima se amplía hasta el 170%, incentivando el pleno cumplimiento de los objetivos corporativos.

En consecuencia, al aplicar el multiplicador máximo potencial de desempeño de 1,7x (que refleja una Consecución de la Sociedad del 100% y una Calificación Individual del 170 %) a las oportunidades objetivo (*target opportunities*), los límites máximos (*caps*) para el incentivo a corto plazo se establecen de la siguiente manera, asumiendo un rendimiento de la sociedad al 100 %:

Consejero Ejecutivo	Mínimo (% del salario base)	Objetivo (% del salario base)	Tope Máximo con consecución de la sociedad al 100 % (% del salario base)
CEO	0%	75%	127,5%
CFO	0%	60%	102%

Tras esta evaluación anual y teniendo en cuenta el interés social de la Sociedad, la CNR podrá proponer al Consejo de Administración que parte de la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos se convierta en retribución variable a largo plazo, reduciendo el pago en efectivo y asignándoles derechos a recibir acciones una vez cumplidas, y con sujeción a ello, las condiciones establecidas en los planes de acciones correspondientes, siempre que:

- i. la asignación de acciones se limite al 50% del importe total a pagar a cada Consejero Ejecutivo de acuerdo con las reglas de cálculo de la retribución variable a corto plazo establecidas en el párrafo anterior;

- ii. la asignación y entrega de acciones estén sujetas a los términos y condiciones aplicables al Plan de Incentivos a Largo Plazo correspondiente aprobado por el Consejo de Administración que haya sido concedido pero aún no pagado a los Consejeros Ejecutivos;
- iii. las entregas de acciones se sitúen dentro del número máximo de acciones a entregar a los Consejeros Ejecutivos durante la vigencia de dicho Plan de Incentivos a Largo Plazo, según lo aprobado por la Junta General.

La Sociedad cuenta con diferentes tipos de incentivos (*bonus*) variables a corto plazo:

- Plan de incentivos estándar de eDreams ODIGEO con objetivos anuales y un pago anual condicionado a la consecución de los umbrales mínimos de los objetivos definidos.
- Incentivo semestral de Garantía de Calidad de Servicios al Cliente vinculado a la calidad y la satisfacción del cliente (por ejemplo, la modernización del cuadro de mando de Soporte y Ventas con atributos críticos como indicadores clave [KPIs] impulsores).
- Plan de incentivos mensual de Operaciones de Alojamiento vinculado a diferentes KPIs: número de tiques gestionados diariamente / número de tiques gestionados diariamente en comparación con la media del equipo.
- Plan de incentivos trimestral de Ventas de Alojamiento basado habitualmente en las ventas.
- Planes de incentivos vinculados a ventas basados en un objetivo y pago trimestral (para el personal de Ventas de Servicios de Medios y el equipo de Ventas de Lilligo en Francia).
- Incentivo trimestral de Captación de Talento (*Talent Acquisition*) vinculado al número de contrataciones, tiempo de contratación, calidad de la contratación y experiencia del candidato.

Un total de 1.749 empleados (incluidos los dos Consejeros Ejecutivos) se benefician del plan de incentivos de eDreams ODIGEO y 41 empleados se benefician del plan de ventas.

Para los dos Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección, el esquema de incentivos del ejercicio fiscal 2026 tiene una estructura similar al plan de incentivos estándar de eDreams ODIGEO, en el sentido de que:

- El pago se determina multiplicando el rendimiento de la sociedad y el Desempeño Individual, tal como se muestra en la sección anterior A.1.6.
- El rendimiento de la sociedad se basa en la consecución de los Objetivos de la Sociedad relacionados con:

Tipo	Objetivo	Ponderación	Meta / Objetivo (Target)
Financiero / Volumen	EBITDA Cash	20%	215,0M
	Número de Suscriptores Prime	20%	8.250M
	Objetivo Estratégico Relacionado con las Reservas	20%	confidencial
Satisfacción del Cliente	NPS ( <i>Net Promoter Score</i> / Índice de Recomendación)	20%	confidencial
Satisfacción de los Empleados / ESG	Encuesta interna de ESG	20%	90%

- Cualquier consecución de los Objetivos de la Sociedad por encima del 100% requiere la aprobación del Consejo de Administración. Ello, no obstante, no limita que un profesional de forma individual pueda superar su objetivo de incentivo (*bonus*), el cual puede incrementarse hasta el 170% en función de su propia calificación del desempeño individual.
- El desempeño individual se basa en la calificación anual del rendimiento y en el correspondiente rango de pago del incentivo, estando ambos sujetos a la aprobación del Consejo de Administración en el caso de los dos Consejeros Ejecutivos.

### **Plan de Incentivos Variables a Largo Plazo de la Dirección (LTIP)**

La Sociedad contempla asimismo la implantación de sistemas de incentivos vinculados, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad con respecto a determinados objetivos específicos y preestablecidos de carácter económico-financiero, industrial, operativo y de Sostenibilidad (ESG), los cuales son cuantificables y están alineados con los objetivos estratégicos a largo plazo de la Sociedad y del Grupo, con el fin de promover la retención y motivación de los Consejeros Ejecutivos y la creación de valor a largo plazo.

Estos sistemas podrán incluir la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o de derechos retributivos vinculados al valor de estas, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR). De conformidad con la Ley de Sociedades de Capital española, determinados términos del Plan de Incentivos a Largo Plazo (el «LTIP») son aprobados por la Junta General de Accionistas.

La Sociedad podrá aprobar planes LTIP adicionales durante el período de vigencia de la Política de Retribuciones de los Consejeros (PRC), cuyos términos se aprobarán de conformidad con la legislación aplicable.

Durante el ejercicio fiscal finalizado el 31 de marzo de 2026, la Sociedad tenía vigentes dos planes LTIP para los dos Consejeros Ejecutivos. Los principales términos y condiciones de estos planes LTIP son los siguientes:

#### **LTIP aprobado por el Consejo, a propuesta de la CNR, el 24 de junio de 2019 (el «LTIP-2019»)**

##### **Estructura**

El sistema establecido bajo el LTIP-2019 consiste en la concesión a los Beneficiarios del derecho a recibir un número determinado de acciones de eDreams ODIGEO de acuerdo con las condiciones, plazos de pago y períodos de tiempo establecidos en el LTIP-2019.

A efectos legales, los derechos no tienen la condición de acciones, por lo que no implican en ningún caso la concesión de derechos políticos o económicos sobre las mismas. Los derechos constituyen únicamente el derecho a recibir las acciones de incentivo de la Sociedad en la fecha de entrega correspondiente, siempre que el Beneficiario siga vinculado a la Sociedad en dicha fecha de entrega.

##### **Duración y Concesiones**

El LTIP-2019 se divide en cuatro concesiones (*awards*), de las cuales únicamente la cuarta concesión se encuentra pendiente. Para un desglose completo del LTIP-2019 (plazos de las concesiones consolidadas

y derechos potenciales), se ruega consultar la PRC y el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de marzo de 2025.

#### **Cuarta Concesión:**

- La cuarta concesión abarca desde el 1 de abril de 2022 hasta la última fecha de entrega de esta cuarta concesión.
- Las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la cuarta concesión se entregan en las fechas en que se hagan públicos los resultados financieros del primer, segundo y tercer trimestre del ejercicio fiscal 2025-26.
- En cada fecha de entrega de la cuarta concesión, los beneficiarios reciben un tercio del total de las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la cuarta concesión.

Los derechos potenciales que se concedieron a cada uno de los Beneficiarios se comunicarán por escrito a cada uno de ellos el 30 de junio de 2022 o en una fecha cercana a esta.

La asignación de derechos sobre acciones de rendimiento (*performance rights*) de la cuarta concesión está condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad durante el período de devengo, el cual comprende desde el 1 de abril de 2022 hasta el 31 de marzo de 2025. Los objetivos financieros específicos que deben alcanzarse durante el período de devengo correspondiente para la concesión de los derechos de rendimiento serán determinados anualmente por el Consejo de la Sociedad, a propuesta de la CNR (tras la propuesta del Consejero Delegado de la Sociedad).

Las métricas tomadas en consideración para fijar los objetivos financieros de la cuarta concesión fueron el EBITDA Cash menos el Capex y el Margen sobre Ingresos Cash.

La Sociedad asignará a cada Beneficiario (de forma gratuita) un número de derechos basado en el importe de referencia asignado a cada Beneficiario en la cuarta concesión del LTIP-2019, dividido por el precio medio ponderado por volumen de cotización de las acciones de la Sociedad durante los primeros quince días naturales del mes de junio del primer año de la cuarta concesión.

### **LTIP aprobado por el Consejo, a propuesta de la CNR, el 16 de agosto de 2022 (el «LTIP-2022»)**

#### **Estructura**

El sistema establecido bajo el LTIP-2022 consiste en la concesión a los beneficiarios del derecho a recibir un número determinado de acciones de eDreams ODIGEO en las condiciones, plazos de pago y períodos de tiempo establecidos en el LTIP-2022.

A efectos legales, los derechos no tienen la condición de acciones, por lo que no implican en ningún caso la concesión de derechos políticos o económicos sobre las mismas. Los derechos constituyen únicamente el derecho a recibir las acciones de incentivo de la Sociedad en la fecha de entrega correspondiente, siempre que el Beneficiario siga vinculado a la Sociedad en dicha fecha de entrega.

#### **Duración y Concesiones**

**EL LTIP-2022 se dividirá en cuatro concesiones (*awards*):**

##### **Primera Concesión:**

- Abarca desde el 1 de abril de 2023 hasta la última fecha de entrega de esta primera concesión.
- Las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la primera concesión se entregarán en las fechas en que se hagan públicos los resultados financieros del primer, segundo y tercer trimestre del ejercicio fiscal 2026-27.
- En cada fecha de entrega de la primera concesión, los beneficiarios reciben un tercio del total de las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la primera concesión.

**Segunda Concesión:**

- Abarca desde el 1 de abril de 2024 hasta la última fecha de entrega de esta segunda concesión.
- Las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la segunda concesión se entregarán en las fechas en que se hagan públicos los resultados financieros del primer, segundo y tercer trimestre del ejercicio fiscal 2027-2028.
- En cada fecha de entrega de la segunda concesión, los beneficiarios reciben un tercio del total de las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la segunda concesión.

**Tercera Concesión:**

- Abarca desde el 1 de abril de 2025 hasta la última fecha de entrega de esta tercera concesión.
- Las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la tercera concesión se entregarán en las fechas en que se hagan públicos los resultados financieros del primer, segundo y tercer trimestre del ejercicio fiscal 2028-29.
- En cada fecha de entrega de la tercera concesión, los beneficiarios reciben un tercio del total de las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la tercera concesión.

**Cuarta Concesión:**

- Abarca desde el 1 de abril de 2026 hasta la última fecha de entrega de esta cuarta concesión.
- Las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la cuarta concesión se entregarán en las fechas en que se hagan públicos los resultados financieros del primer, segundo y tercer trimestre del ejercicio fiscal 2029-2030.
- En cada fecha de entrega de la cuarta concesión, los beneficiarios reciben un tercio del total de las acciones de incentivo correspondientes a los derechos de la cuarta concesión.

La participación en una concesión específica no da derecho automáticamente a los beneficiarios a participar en las concesiones posteriores.

**Asignación de Derechos**

El Consejo delega en el Consejero Delegado (CEO) la determinación del número potencial de derechos que se concederán a los beneficiarios, con excepción de los derechos potenciales que se concedan a los miembros ejecutivos del Consejo.

Una vez transcurrido el período de devengo correspondiente, la Sociedad determinará el grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad y, siempre que el beneficiario mantenga su relación laboral, asignará los Derechos correspondientes a los Beneficiarios.

El Consejo ha autorizado al Consejero Delegado a reasignar a cualquier otro beneficiario, en cualquier momento posterior a la pérdida de dichos derechos pero, en todo caso, antes de la fecha final, aquellos

derechos ya asignados a un beneficiario que no se conviertan en acciones de incentivo, con excepción de los miembros ejecutivos del Consejo.

### Determinación del número potencial de derechos

Los derechos potenciales que se conceden a cada uno de los Beneficiarios se comunican por escrito a cada beneficiario de acuerdo con un calendario predefinido:

- La concesión de derechos potenciales correspondientes a la primera concesión se comunicaron el 30 de junio de 2023 o en una fecha cercana a esta.
- La concesión de derechos potenciales correspondientes a la segunda concesión se comunicaron el 30 de junio de 2024 o en una fecha cercana a esta.
- La concesión de derechos potenciales correspondientes a la tercera concesión se comunicaron el 30 de junio de 2025 o en una fecha cercana a esta.
- La concesión de derechos potenciales correspondientes a la cuarta concesión se comunicará el 30 de junio de 2026 o en una fecha cercana a esta.

### Comunicación de la asignación

Dentro de los 45 días siguientes al anuncio público de los resultados financieros del ejercicio fiscal correspondiente, la Sociedad debe informar a los beneficiarios por escrito sobre el número de derechos asignados en cada concesión. Los derechos se asignan a los beneficiarios de forma gratuita. Cada derecho otorga a los beneficiarios la facultad de adquirir una acción de incentivo del capital social de eDreams ODIGEO en las fechas de entrega correspondientes

### Período de Devengo (*Performance Period*)

La asignación de derechos de rendimiento en cada concesión está condicionada al grado de cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad durante el período de devengo correspondiente. Cada período de devengo relevante tiene una duración de tres ejercicios fiscales.

Período de Devengo	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización
Primera Concesión:	1 de abril de 2023	31 de marzo de 2026
Segunda Concesión:	1 de abril de 2024	31 de marzo de 2027
Tercera Concesión:	1 de abril de 2025	31 de marzo de 2028
Cuarta Concesión:	1 de abril de 2026	31 de marzo de 2029

### Objetivos y métricas

Con el fin de cumplir el doble objetivo de incentivar a los empleados clave para que continúen mejorando los resultados del Grupo en el futuro, así como de retener y motivar al personal clave, el LTIP-2022 contará con la siguiente estructura:

1. El 50% de los derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO concedidos en cada asignación y fecha de entrega correspondientes estará condicionado al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad durante el período de devengo (*performance period*) aplicable, siempre que el beneficiario mantenga su relación laboral o profesional con el Grupo durante dicha asignación.
2. El 50% restante de los derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO concedidos en cada asignación y fecha de entrega correspondientes estará sujeto únicamente a la condición de mantener la vinculación con el Grupo durante la asignación respectiva.

Las asignaciones del Plan de Incentivos a Largo Plazo se dividen a partes iguales entre Unidades de Acciones de Rendimiento o *Performance Share Units* (50% PSU) y Unidades de Acciones Restringidas o *Restricted Stock Units* (50% RSU). En su momento, un análisis comparativo (*benchmarking*) realizado por AON destacó que aproximadamente el 17% de las empresas similares del grupo aplicaba una ponderación equivalente o superior para las RSU en el diseño de sus incentivos a largo plazo (LTI). La Comisión considera que la estructura actual ha respaldado la atracción y retención de talento durante una fase crítica de transformación estratégica y crecimiento, logrando una de las tasas de rotación —especialmente de rotación no deseada— más bajas del sector tecnológico (el principal mercado de talento para la sociedad). Por lo tanto, el consiguiente ahorro implícito de costes, así como las ganancias en eficiencia y calidad, se han tenido en cuenta al evaluar la eficacia del plan de incentivos a largo plazo. No obstante, se constata que la preferencia de los asesores de voto (*proxy advisors*) se inclina hacia una mayor ponderación de las PSU basadas en el rendimiento. Por ello, eDreams ODIGEO ha tomado nota de esto como un posible punto de revisión y ha iniciado un estudio exhaustivo de *benchmarking* de planes LTIP junto con AON para nuestro nuevo plan LTIP26. Se prevé que el plan revisado se someta a la aprobación de los accionistas en la Junta General Ordinaria (AGM) de 2026.

Los objetivos financieros específicos que deberán alcanzarse durante el período de devengo correspondiente para la concesión de los derechos de rendimiento serán determinados anualmente por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la CNR.

Las métricas consideradas para fijar los objetivos financieros serán el EBITDA Cash menos el Capex y el Margen sobre Ingresos Cash.

### Valor de referencia

La Sociedad asignará a cada beneficiario (de forma gratuita) un número de derechos basado en el importe de referencia asignado a cada beneficiario en cada Concesión del LTIP-2022, dividido por el precio medio ponderado por volumen de cotización de las acciones de la Sociedad durante los primeros quince días naturales del mes de junio del primer año de cada Concesión.

Los valores de referencia para las concesiones del LTIP-2022 hasta la fecha son los siguientes:

- 1.ª concesión: 6,16 €
- 2.ª concesión: 7,06 €
- 3.ª concesión: 7,86 €

### Número máximo de acciones a conceder durante la vigencia del LTIP-2022

Los Consejeros Ejecutivos podrán recibir durante la vigencia del LTIP-2022 un número máximo de acciones que será determinado por la Junta General de Accionistas. Al finalizar cada Período de Devengo

del LTIP-2022, el incentivo que se distribuirá a los beneficiarios en acciones de la Sociedad se calculará como los derechos asignados de las Concesiones correspondientes, multiplicados por un coeficiente ponderado de pago de cada objetivo en función del nivel de cumplimiento.

En relación con el LTIP-2022, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a recibir derechos para percibir acciones de la Sociedad por un importe objetivo (*target*) de 5.119.756 euros en cada ejercicio y por un total de 19.828.148 euros en los cuatro años de vigencia del LTIP-2022, asumiendo el pleno cumplimiento de los objetivos a los que se refiere cada concesión del LTIP.

El Consejo de Administración podrá aprobar, de conformidad con la Política de Retribuciones de los Consejeros, que hasta el 50% de la retribución variable a corto plazo se convierta en retribución a largo plazo y se liquide en acciones, y/o un incremento en la retribución anual de los Consejeros Ejecutivos de hasta el 20%; en tal caso, los Consejeros Ejecutivos tendrían derecho a recibir derechos para percibir acciones de la Sociedad por un importe máximo de 6.456.135 euros en cada ejercicio y por un total de 22.500.906 euros en los cuatro años del LTIP-2022.

A 31 de marzo de 2026, el total de derechos otorgados bajo el LTIP-2022 a los Consejeros Ejecutivos ascendía a 2.387.321 derechos.

#### **Cláusulas Malus y Claw-back (Reducción y Recuperación)**

En lo relativo a la retribución variable a corto y largo plazo, se ha implementado una «cláusula *malus*» que autoriza a la Sociedad a retener los pagos de cualquier retribución variable devengada y pendiente de liquidación, así como una «cláusula *claw-back*» que obliga a los Consejeros a devolver cualquier retribución variable percibida cuando, con posterioridad al pago del incentivo, se compruebe que los datos utilizados para dicho cálculo o pago eran claramente erróneos.

La CNR podrá elevar una propuesta al Consejo de Administración para el impago o solicitar el reembolso de los componentes variables a los Consejeros Ejecutivos si se determina posteriormente que los cálculos se basaron en datos 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.**

El Consejo de Administración es responsable de aprobar la retribución pagadera a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como las demás condiciones básicas que deben constar en sus contratos, las cuales incluyen las siguientes:

- o **Duración Indefinida:** Los contratos con los Consejeros Ejecutivos son de duración indefinida. Para el Consejero Delegado (CEO), se contempla en el mismo una compensación económica en caso de extinción de la relación contractual con el Grupo, siempre que dicha extinción no se produzca exclusivamente por decisión del Consejero Ejecutivo de retirarse o como consecuencia de un incumplimiento de sus funciones.
- o **Período de Preaviso:** Los contratos de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula de período de preaviso de tres meses de antelación a la fecha de extinción.
- o **Cláusulas de Indemnización por Extinción Contractual:** Los Consejeros Ejecutivos cuentan con las cláusulas de indemnización estándar de conformidad con la legislación local del país en el que tengan su base. La mayoría de ellos están basados en España, y el criterio aplicable bajo la legislación española para contratos indefinidos es de 33 días por cada año completo de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades de salario. El CEO del Grupo tiene derecho a una indemnización por extinción contractual (en caso de despido improcedente) equivalente a 30 días de retribución fija por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades (con un importe mínimo garantizado de 500.000 euros).
- o **Cláusula de Cambio de Control:** En lo que respecta a los planes LTIP, los Consejeros Ejecutivos cuentan con la siguiente cláusula específica en caso de que los actuales accionistas pierdan el control directa o indirectamente (en un sentido significativo) como resultado de cualquier operación realizada por eDreams ODIGEO, sus accionistas o el Grupo en relación con un tercero (el «Cambio de Control»): (i) los derechos no consolidados (*non-vested*) que ya les hayan sido asignados se consolidarán (*vest*) automáticamente en la fecha del Cambio de Control, y (ii) los derechos potenciales que ya les hayan sido adjudicados, mediante una carta de invitación individual, se convertirán en derechos y se consolidarán automáticamente en la fecha del Cambio de Control.
- o **Exclusividad:** Los Consejeros Ejecutivos no podrán mantener ningún interés directo o indirecto en cualquier otro negocio o actividad que pueda representar un conflicto de intereses en relación con las obligaciones y responsabilidades del Grupo o en relación con la actividad de eDreams ODIGEO.

- El Consejo tomará en consideración las recomendaciones de mejores prácticas y limitará a un máximo de dos (2) los mandatos externos de los Consejeros Ejecutivos.
  - El CEO cuenta con una cláusula que restringe su participación como Consejero No Ejecutivo a un (1) solo consejo de administración externo.
- o **Confidencialidad y Devolución de Documentos:** Existe un riguroso deber de confidencialidad tanto durante la vigencia de los contratos como después de la extinción de la relación con el Grupo.
  - o **No Competencia:** Los contratos con los Consejeros Ejecutivos establecen un deber de no competencia durante un período de doce (12) meses posterior a la extinción de la relación con el Grupo, con respecto a empresas y actividades que sean de naturaleza similar a las realizadas durante la vigencia de su relación con el Grupo. Para todos los Consejeros Ejecutivos con base en España, la compensación por el período de no competencia está incluida dentro de los pagos mensuales de salario existentes y no constituye un pago adicional *ex-post* tras su salida.
  - o **Propiedad Intelectual:** Los contratos con los Consejeros Ejecutivos contienen una cláusula para evitar que la dirección utilice cualquier trabajo producido por ellos o cualquiera de los derechos de autor, experiencias, información confidencial, derechos de diseño, marcas registradas, patentes o solicitudes de cualquiera de los derechos de propiedad intelectual del Grupo. Para el CEO, esta obligación mantiene su vigencia tras la extinción del contrato y no se verá afectada en caso de que el contrato finalice por cualquier motivo.
  - o **No Contratación (*Non-hiring*):** Durante un período específico posterior a la fecha de extinción del contrato de servicios, los Consejeros Ejecutivos no contratarán ni participarán en la contratación (para sí mismos o para la entidad a la que representen o en la que realicen sus actividades) de empleados que, a la fecha de extinción de su contrato o durante los seis (6) a doce (12) meses anteriores, formen o hayan formado parte de la plantilla del Grupo o de cualquier entidad legal del Grupo.
  - o **No Captación (*Non-solicitation*):** Los contratos con los Consejeros Ejecutivos establecen el deber de evitar que realicen actividades con clientes o proveedores existentes del Grupo durante un período de veinticuatro (24) meses. La compensación por el período de no captación está incluida dentro de los pagos mensuales de salario existentes y no constituye un pago adicional *ex-post* tras su salida.
  - o **Disposiciones Legales Aplicables:** Los contratos con los Consejeros Ejecutivos se rigen por las disposiciones legales aplicables en cada caso.
  - o **Cumplimiento del Sistema de Gobierno Corporativo del Grupo:** Los Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente las normas y disposiciones contenidas en el Sistema de Gobierno Corporativo del Grupo en la medida en que les sean aplicables.
  - o **Control *Ex-post* de la Retribución Variable:** En lo que respecta a la retribución variable a corto y largo plazo, se implementa una «cláusula *malus*», que autoriza a la Sociedad a retener los pagos 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, con posterioridad al pago del incentivo, se compruebe que los datos utilizados para dicho cálculo o pago eran claramente erróneos. La CNR podrá elevar una propuesta al Consejo para el impago o solicitar el reembolso de los componentes variables a los Consejeros Ejecutivos si se determina posteriormente que los cálculos se basaron en datos claramente erróneos.

Como contraprestación por las cláusulas anteriores, los Consejeros Ejecutivos perciben el 35% de su retribución anual fija en efectivo. En caso de que los Consejeros Ejecutivos incumplan este compromiso y compitan con cualquier entidad legal del Grupo, deberán devolver los importes pagados 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 Retribuciones 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 del importe máximo total agregado de la retribución a pagar a los Consejeros**, tanto en su condición de tales como por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Se propuso un incremento del importe máximo a pagar a los Consejeros Independientes y Otros Consejeros Externos hasta los 650.000 € para dar cabida al aumento del número de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y mantener un cierto margen de flexibilidad en caso de que el número de Consejeros se incremente aún más en el futuro, o bien se sustituya a Consejeros Dominicales por Consejeros Independientes u Otros Consejeros Externos.
- ii. **Aclaración de las circunstancias bajo las cuales la retribución variable a corto plazo puede convertirse en retribución variable a largo plazo** y ser liquidada mediante la entrega de acciones.
- iii. **Inclusión en la Política de la posibilidad de aprobar un nuevo plan de incentivos a largo plazo** (el «LTIP-2026») durante el período de vigencia de la misma, aplicable, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad.

- iv. **Introducción de determinadas mejoras en la redacción técnica y correcciones menores** con el fin de incrementar la transparencia y la precisión del documento.

**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.**

Todas las políticas corporativas pueden consultarse en nuestro sitio web corporativo:

<https://investors.edreamsodigeo.com/Spanish/gobierno/reglamentos-y-politicas/default.aspx>

El enlace a la versión vigente de la Política de Retribuciones de los Consejeros aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas se facilita a continuación:

[https://s202.q4cdn.com/903232390/files/doc\\_downloads/2024/eDO\\_Director-Remuneration-Policy\\_20240927\\_Spanish.pdf](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 de Accionistas celebrada el 9 de julio de 2025, con el 35,922% del capital social presente o representado, se aprobó el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio anterior como punto 9 del orden del día, con un voto a favor del 76,075% de los accionistas con 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 sociales de la Sociedad que intervienen en la definición, revisión e implantación 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 las propuestas y/o informes exigidos por la legislación aplicable y participando de forma constante en las fases específicas detalladas a lo largo de esta Política.

De conformidad con el artículo 15 del Reglamento del Consejo, el Consejo ha delegado en la CNR la misión de asesorar y elevar propuestas en materias relacionadas con la retribución, selección, nombramiento, reelección y cese de los Consejeros.

El mandato de la CNR en el ámbito de la retribución consiste en:

- Revisar y proponer procedimientos formales y transparentes para el desarrollo de la política sobre retribución ejecutiva y los paquetes retributivos de los Consejeros.
- Garantizar la existencia de un procedimiento formal, riguroso y transparente para el nombramiento de nuevos Consejeros en el Consejo.

- Revisar la estructura, tamaño y composición (incluyendo las competencias, experiencia, independencia, conocimientos y diversidad, incluida la de género) del Consejo y formular recomendaciones al mismo respecto a los cambios que se consideren necesarios.
- Mantener bajo revisión las necesidades de liderazgo de la organización, tanto ejecutivas como no ejecutivas, con el fin de garantizar la capacidad continuada de la organización para competir eficazmente en el mercado, manteniéndose actualizada y plenamente informada sobre las cuestiones estratégicas y los cambios comerciales que afecten a la Sociedad y al mercado en el que opera.

De acuerdo con el artículo 13.9 de los Estatutos Sociales, la CNR someterá la PRC al Consejo de Administración para su revisión, y este órgano someterá posteriormente la PRC a la aprobación de los accionistas en la próxima Junta General disponible.

Todas las actividades realizadas durante el ejercicio fiscal por la CNR con respecto a la gestión, supervisión y cumplimiento de la PRC se detallan en el Informe de Actividades de la CNR, disponible en la siguiente sección del sitio web corporativo de la Sociedad:

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

#### **Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR):**

La CNR deberá estar integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros designados por el propio Consejo, a propuesta del Presidente del Consejo, de entre el colectivo de Consejeros No Ejecutivos. Al menos dos miembros de la CNR deberán ser Consejeros Independientes. El Consejo nombrará un Presidente de entre los Consejeros Independientes que formen parte de la Comisión. El Consejo también podrá nombrar un Vicepresidente si lo considera necesario. Las disposiciones que regulan el nombramiento del Presidente se aplicarán asimismo a los nombramientos de Vicepresidente.

A 31 de marzo de 2026, la CNR está formada por tres miembros, todos ellos Consejeros No Ejecutivos; dos Consejeros Independientes y un Consejero Dominical. Todos los miembros de la CNR cuentan con una amplia experiencia y conocimientos en las funciones a desempeñar; la composición de la CNR es la siguiente:

- Amanda Wills (Consejera Externa Independiente)
- Thomas Vollmoeller (Consejero Externo Independiente)
- Pedro López (Consejero Dominical en representación de Permira)

#### **Consejo de Administración**

La participación del Consejo en la determinación de la retribución es la siguiente:

- a) Revisar las recomendaciones formuladas por la CNR y utilizar las herramientas facilitadas por esta (información estadística, comparativas, etc.) en la elaboración de las propuestas que se sometan a la Junta General (aprobaciones o modificaciones de la Política de Retribuciones de los Consejeros y aprobaciones de cualquier importe máximo agregado en efectivo o en acciones de la retribución de los Consejeros del Consejo).
- b) Tras la aprobación de los accionistas, el Consejo distribuirá y determinará la retribución 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 con respecto a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.6 de los Estatutos Sociales, el Consejo es el órgano responsable de aprobar los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

Por último, el Consejo, previo informe de la CNR, aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, el cual se pone a disposición de los accionistas y se somete a la Junta General para su voto consultivo como un punto separado del orden del día.

### **Junta General de Accionistas**

De conformidad con el artículo 13.3 de los Estatutos Sociales y la legislación vigente, la Junta General es el último y máximo órgano competente para aprobar la PRC.

El papel de la Junta General de Accionistas es aprobar la PRC, la retribución máxima agregada de los Consejeros en su condición de tales y la aplicación de cualquier sistema retributivo que implique la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, la aprobación del número máximo de acciones que se pueden conceder durante un ejercicio, el mecanismo de cálculo del precio de dichas acciones y la duración del LTIP.

### **Asesores Externos de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR)**

La CNR podrá solicitar al Consejo la contratación de asesores jurídicos, contables o financieros u otros expertos a cargo de la Sociedad. La CNR contrató a los asesores externos AON en el ejercicio fiscal 2025 para realizar un ejercicio de análisis comparativo (*benchmarking*) de la retribución de los miembros del equipo directivo del CEO. En el ejercicio fiscal 2026, como se ha mencionado anteriormente, colaboramos con un importante proveedor global líder en servicios de asesoramiento sobre gobierno corporativo y retribución ejecutiva

#### **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 se produjeron desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio fiscal 2026.

#### **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 2026.

#### **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 y como se indica en la sección A, al proponer la política de retribución ejecutiva al Consejo, la CNR tiene en cuenta las condiciones salariales ajustadas y laborales del conjunto de los empleados, en particular al evaluar el alcance de cualquier incremento en la revisión salarial anual del Consejero Delegado (CEO).

En la selección de las métricas de desempeño, la CNR toma en consideración los objetivos estratégicos del Grupo y las metas de negocio a corto, medio y largo plazo. Los objetivos relacionados con las métricas financieras internas para el incentivo anual y el plan de incentivos a largo plazo se fijan normalmente de conformidad con el presupuesto del Grupo, con la intención de garantizar la alineación entre los intereses a largo plazo de la Sociedad y la motivación y retención de los empleados clave. En el ejercicio fiscal 2026, el Grupo utilizó dos métricas financieras que no forman parte de las NIIF (non-IFRS): el EBITDA Cash menos el Capex y el Margen sobre Ingresos Cash, al ser consideradas por la dirección como una medida más representativa de nuestras operaciones continuadas y más alineada con nuestro modelo de negocio de suscripción. Estas métricas se calculan de la siguiente manera:

- **Margen sobre Ingresos Cash (*Cash Revenue Margin*):** Representa el «Margen sobre Ingresos» más la variación de los ingresos diferidos de Prime correspondientes a las cuotas de Prime que han sido cobradas y que están pendientes de devengo. Las cuotas de Prime pendientes de devengo no son reembolsables y se registran como ingresos de forma lineal (representa ingresos que se reconocen gradualmente a lo largo del período del contrato de servicio). El Margen sobre Ingresos Cash proporciona una medida de la suma del Margen sobre Ingresos y la totalidad de las cuotas de Prime generadas en el período.
- **EBITDA Cash menos CAPEX (*Cash EBITDA-CAPEX*):**
  - **EBITDA Cash:** Representa el «EBITDA Ajustado» más la variación de los ingresos diferidos de Prime correspondientes a las cuotas de Prime que han sido cobradas y que están pendientes de devengo. Las cuotas de Prime pendientes de devengo no son reembolsables y se registran como ingresos de forma lineal. El EBITDA Cash proporciona al lector una visión de la suma del EBITDA recurrente y la totalidad de las cuotas de Prime generadas en el período.
  - **CAPEX:** Las inversiones en activos fijos (*Capital Expenditure*) representan las salidas de caja incurridas durante el período para adquirir activos no corrientes, tales como inmovilizado material, determinados activos intangibles y la capitalización de ciertos costes de desarrollo informático (TI), excluyendo el impacto de cualquier combinación de negocios. Proporciona una medida del impacto en caja de las inversiones en activos no corrientes vinculadas a las operaciones continuadas del Grupo.

Las métricas se actualizaron bajo el criterio de caja (*Cash based*) con el fin de alinearlas con el modelo de reporte basado en el negocio de suscripción que la Sociedad sigue actualmente, y para garantizar que el desempeño se oriente hacia la consecución de los objetivos a largo plazo de: crecimiento de la base de suscriptores, desarrollo de productos, creación de valor a largo plazo, experiencia del cliente e impulso del rendimiento, motivación y retención de los empleados clave.

Para todas las métricas de desempeño, el nivel de umbral (*threshold*) refleja el resultado mínimo aceptable, y el nivel máximo de desempeño representa un resultado muy exigente pero alcanzable.

El LTIP se implantó con el fin de ofrecer un paquete retributivo atractivo que proporcionara un marco motivacional para reforzar los compromisos de continuidad y desarrollo con la Sociedad y en el seno de

ésta. Para cumplir con el doble objetivo de incentivar a los empleados clave a seguir mejorando los resultados del Grupo en el futuro y retener y motivar al personal clave, el 50 % de los derechos del plan LTI otorgados está condicionado al cumplimiento de los objetivos financieros fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad con respecto al ejercicio fiscal, y el otro 50 % de los derechos del plan LTI otorgados está sujeto a mantener la vinculación con la Sociedad durante el tramo correspondiente del plan.

La Política de Retribuciones de los Consejeros busca establecer límites máximos adecuados para cualquier retribución variable a corto o largo plazo, así como fijar mecanismos idóneos para reconsiderar el pago de cualquier retribución variable diferida cuando se produzca una formulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad. Esto incluye una cláusula *Malus* que prevé la posibilidad de cancelación total o parcial del pago de la retribución variable diferida si se produce una reformulación de las cuentas anuales o una corrección de las dimensiones o parámetros no financieros sobre los que se basó dicha retribución.

**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 2026, la retribución pagada se realizó en estricto cumplimiento de la Política de Retribuciones de los Consejeros, habiéndose abonado la retribución adecuada a cada uno de los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a las distintas Comisiones, así como 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, así como los objetivos variables establecidos, están diseñados para garantizar una sólida alineación con los resultados del Grupo.

#### **Incentivo a Corto Plazo (Incentivo Anual / Bonus Anual)**

A efectos informativos, a continuación se detallan los objetivos y los correspondientes niveles de consecución para cada métrica utilizada en la determinación del rendimiento global de la sociedad:

Tipo	Objetivo	Ponderación	Grado de Consecución	Meta
Financiero / Volumen	EBITDA Cash	20%	157M/ 73,0%	215,0M
	Número de Suscriptores Prime	20%	7.906M/ 65,1%	8.250M
	Objetivo Estratégico Relacionado con las Reservas	20%	81,5%	confidencial
Satisfacción del Cliente	NPS ( <i>Net Promoter Score</i> / Índice de Recomendación)	20%	>50/ 96,2%	confidencial
Satisfacción de los Empleados / ESG	Encuesta interna de ESG	20%	98,9%	90%

Para el Incentivo Anual del Grupo del ejercicio fiscal 2026, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobó un grado de consecución de las métricas de rendimiento de la Sociedad del 79,00% para aquellos partícipes con 5 objetivos, y del 82,90% para aquellos que contaban con el objetivo adicional

relativo a la experiencia del empleado (*eDOer experience*). Este último valor es el aplicable a los Consejeros Ejecutivos.

Reconociendo que no se alcanzaron las metas presupuestarias originales, el Consejo, a propuesta de la CNR, aprobó una calificación del desempeño individual del 80% tanto para el Consejero Delegado (CEO) como para el Director Financiero (CFO), lo cual reconoce la ejecución eficaz del giro estratégico manteniendo la disciplina en un contexto de resultados financieros por debajo de lo presupuestado.

Como resultado del enfoque disciplinado adoptado por el Consejo al determinar la retribución variable del ejercicio fiscal 2026, los pagos reales del incentivo a corto plazo (STI) representaron aproximadamente el 66% de los niveles objetivo (*target*), lo que supone una reducción del 34% respecto al resultado previsto por el cumplimiento de objetivos. En combinación con los resultados de los planes LTIP, esto dio lugar a una reducción de la retribución total del 18,3% para el CEO y del 16,2% para el CFO en comparación con el ejercicio fiscal 2025, lo que demuestra el compromiso de la Sociedad con una sólida alineación entre retribución y rendimiento (*pay-for-performance*).

- **Dana P. Dunne:** Importe del incentivo (*bonus*): 464.101 € brutos, lo que representa el 9,5% de la retribución anual total.
- **David Elízaga Corrales:** Importe del incentivo (*bonus*): 184.426 € brutos, lo que representa el 11,9 % de la retribución anual total.

### **Incentivo a Largo Plazo (LTIP)**

#### **LTIP 2019**

De los 575.000 derechos iniciales para el Consejero Delegado (CEO) y 150.000 derechos para el Director Financiero (CFO), tras el período de devengo (*performance period FY23 – FY25*) y a la luz del grado de consecución de las métricas de rendimiento, el número final de derechos a convertir en acciones fue de 543.260 para el CEO y de 141.720 para el CFO. Las métricas de rendimiento y el nivel de consecución fueron los siguientes

Métrica	Ponderación	Grado de Consecución
Cash Revenue Margin	50%	92%
EBITDA menos Capex	50%	86%

El nivel de consecución correspondiente a la cuarta concesión del LTIP-2019, que se situó en el 94,48%, refleja la contribución ponderada de los dos componentes del plan: las RSU (100%) y las PSU (88,96%).

El grado de consecución del 88,96 % de las PSU representa la media ponderada de las dos métricas financieras: el Margen sobre Ingresos Cash (92 %) y el EBITDA menos el Capex (86 %). El déficit del 11,04% respecto al objetivo pleno se tradujo en 31.740 derechos no consolidados para el CEO y 8.280 derechos no consolidados para el CFO, los cuales fueron extinguidos (*forfeited*), demostrando el funcionamiento eficaz del mecanismo de umbrales de rendimiento (*performance gating*) del plan.

#### **LTIP 2022**

El número inicial de derechos para el CEO y el CFO correspondientes a la primera, segunda, tercera y cuarta concesión del LTIP-2022 fue el siguiente:

Consejeros Ejecutivos	Tipo de Concesión (Award)	Concesión en Fase de Consolidación	Derechos	Periodo de Consolidación
Dana Dunne (CEO)	50% PSU, 50% RSU	1st Award	733.582	FY27
Dana Dunne (CEO)	50% PSU, 50% RSU	2nd Award	575.000	FY28
Dana Dunne (CEO)	50% PSU, 50% RSU	3rd Award	593.947	FY29
David Elízaga (CFO)	50% PSU, 50% RSU	1st Award	179.849	FY27
David Elízaga (CFO)	50% PSU, 50% RSU	2nd Award	150.000	FY28
David Elízaga (CFO)	50% PSU, 50% RSU	3rd Award	154.943	FY29

Las métricas de desempeño para las concesiones son el EBITDA Cash menos el Capex y el Margen sobre Ingresos Cash.

En detalle, la retribución variable a largo plazo devengada durante el ejercicio fiscal finalizado el 31 de marzo de 2026 fue la siguiente:

#### Dana P. Dunne:

- **LTIP 2019:**
  - Durante el ejercicio fiscal cerrado el 31 de marzo de 2026, el CEO percibió 543.260 derechos correspondientes a la cuarta concesión del LTIP-2019, los cuales se convirtieron en acciones de eDreams ODIGEO con una valoración bruta de 3.455.112 € (rendimiento neto después de impuestos de 2.625.134 €) en el momento de la conversión, lo que representó el 70,69 % de su retribución total. Con respecto al importe objetivo (*target*), 31.740 derechos no se convirtieron en acciones debido a que se había alcanzado el 88,96 % del objetivo de desempeño.
  - La Sociedad retuvo del número total de acciones consolidadas (*vested*) una cantidad equivalente de acciones para hacer frente al ingreso a cuenta / retención fiscal aplicable al CEO.
- **LTIP 2022:**
  - Durante el ejercicio fiscal cerrado el 31 de marzo de 2026, el CEO recibió 593.947 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO correspondientes a la tercera concesión del LTIP-2022. El número final de derechos, una vez ajustado tras el período de devengo, se convertirá en acciones y se entregará de la siguiente manera: un tercio se entregará en agosto de 2028, un tercio en noviembre de 2028 y un tercio en febrero de 2029.
  - Asimismo, el CEO recibió 158.582 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO bajo la primera concesión del LTIP-2022. De conformidad con la política de retribuciones, el Consejo de Administración aprobó que el incentivo (*bonus*) del ejercicio fiscal 2025 del CEO, que ascendía a 997.161,4 €, se convirtiera íntegramente en 126.865 derechos a largo plazo bajo la primera concesión del LTIP-2022. Esta conversión se sitúa dentro de los límites aprobados por la Junta General de Accionistas. Estos derechos adicionales estarán sujetos al período de devengo y al calendario de entrega correspondientes a la primera concesión y, por lo tanto, se convertirán en acciones y se entregarán en tres plazos iguales en agosto de 2026, noviembre de 2026 y febrero de 2027, con sujeción a los términos y condiciones estándar del plan.

**David Elízaga Corrales:**● **LTIP 2019:**

- Durante el ejercicio fiscal cerrado el 31 de marzo de 2026, el CFO percibió 141.720 derechos correspondientes a la cuarta concesión del LTIP-2019, los cuales se convirtieron en acciones de eDreams ODIGEO con una valoración bruta de 901.334 € (rendimiento neto después de impuestos de 613.533 €) en el momento de la conversión, lo que representó el 58,16 % de su retribución total. Con respecto al importe objetivo, 8.280 derechos no se convirtieron en acciones debido a que se había alcanzado el 88,96 % del objetivo de desempeño.
- La Sociedad retuvo del número total de acciones consolidadas una cantidad equivalente de acciones para hacer frente al ingreso a cuenta / retención fiscal aplicable al CFO.

● **LTIP 2022:**

- Durante el ejercicio fiscal cerrado el 31 de marzo de 2026, el CFO recibió 154.943 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO bajo el LTIP-2022 correspondientes a la tercera concesión del LTIP-2022. El número final de derechos, una vez ajustado tras el período de devengo, se convertirá en acciones y se entregará de la siguiente manera: un tercio se entregará en agosto de 2028, un tercio en noviembre de 2028 y un tercio en febrero de 2029.
- Asimismo, el CFO recibió 29.849 derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO bajo la primera concesión del LTIP-2022. De conformidad con la política de retribuciones, el Consejo de Administración aprobó que el 50% del incentivo (*bonus*) del ejercicio fiscal 2025 del CFO, el cual ascendía en total a 375.379,1 €, se convirtiera en derechos a largo plazo bajo la primera concesión del LTIP-2022. En consecuencia, un importe de 187.689,55 € se convirtió en 23.879 derechos a largo plazo bajo la primera concesión del LTIP-2022. Esta conversión se sitúa dentro de los límites aprobados por la Junta General de Accionistas. Estos derechos adicionales estarán sujetos al período de devengo y al calendario de entrega correspondientes a la primera concesión y, por lo tanto, se convertirán en acciones y se entregarán en tres plazos iguales en agosto de 2026, noviembre de 2026 y febrero de 2027, con sujeción a los términos y condiciones estándar del plan.

La retribución variable representa el 80,19% de la retribución total del CEO y el 70,06% de la retribución total del CFO.

A la fecha de cierre del ejercicio fiscal 2026, ninguno de los Consejeros Ejecutivos ha vendido acciones percibidas en virtud de ninguno de los planes LTIP, salvo para cubrir las obligaciones fiscales derivadas de los mismos.

#### **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:**

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio fiscal 2025 fue sometido a votación consultiva en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 9 de julio de 2025, como punto número 9 del orden del día, con el siguiente resultado:

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	45.838.495	35,922%

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	10.966.917	23,925%
<b>Votos a favor</b>	34.871.578	76,075%
<b>Votos en blanco</b>	0	0%
<b>Abstenciones</b>	0	0%

**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 establecidos en la Política de Remuneraciones 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 por labores de asesoramiento o funciones específicas del Consejero no inherentes al cargo), variaron con respecto a los del ejercicio anterior (pasando de 50.000 €/año a 70.000 €/año como miembros independientes del Consejo).

Solo los Consejeros Independientes percibieron remuneración en su condición de tales, y el 100% de dicha remuneración fue fija. La remuneración de los miembros del Consejo por el ejercicio de funciones no ejecutivas fue la siguiente:

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 conceptos: 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 fiscal 2026, los salarios de los dos Consejeros Ejecutivos se determinaron de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros y con sus respectivos contratos. No concurrieron circunstancias durante el ejercicio fiscal que requirieran el abono de indemnizaciones por cese 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

De los miembros del Consejo de Administración, únicamente los dos Consejeros Ejecutivos son elegibles para percibir la retribución variable a corto plazo, instrumentada bajo el Plan de Incentivos Anuales del Grupo. Los términos y condiciones de este esquema de retribución variable, incluyendo su alcance, períodos de devengo y vigencia, los criterios utilizados para evaluar el desempeño y su reflejo en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios y períodos de medición, se describen en el subapartado sexto de la sección A.1 anterior y en el apartado B.3.

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

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración elegibles para percibir la retribución variable a largo plazo, la cual comprende el LTIP 2019 (aprobado por los accionistas el 30 de septiembre de 2019) y los planes LTIP 2022 (aprobados por los accionistas el 20 de septiembre de 2022).

Los términos y condiciones de los planes de incentivos, incluyendo su alcance, períodos de devengo y vigencia, los criterios utilizados para evaluar el desempeño y su reflejo en la determinación del importe variable devengado, así como los criterios y períodos de medición, se describen en el subapartado sexto de la sección A.1 anterior. Los importes devengados en el ejercicio fiscal se detallan 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 el cálculo de la remuneración variable fueron aprobados por los accionistas en la Junta General y por el auditor externo. No se notificaron inexactitudes ni reformulaciones y, por consiguiente, no concurren circunstancias que requirieron la aplicación hipotética de las cláusulas contractuales de recuperación de pagos (claw-back).

**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 2026

**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 2026.

**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 2026.

**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.**

No existe actualmente ninguna remuneración que deba ser devengada por los Consejeros en virtud de pagos realizados por la Sociedad a una empresa tercera en la que un Consejero preste servicios, cuando el objeto de dichos pagos sea remunerar los servicios de este Consejero en la compañía.

**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
Thomas Vollmoeller	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Carmen Allo	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Amanda Wills	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Laurence Berman	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Dana P. Dunne	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
David Elízaga	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Benoît Vauchy	Consejero Dominical	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Pedro López	Consejero Dominical	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026

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 €)

	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 fiscal 2026	Total ejercicio fiscal 2025
Thomas Vollmoeller	70,00	-	-	-	-	-	-	143,11	213,111	197,22
Amanda Wills	70,00	-	-	-	-	-	-	20,00	90,00	90,00
Carmen Allo	70,00	-	-	-	-	-	-	1,89	71,89	87,78
Laurence Berman	70,00	-	-	-	-	-	-	-	70,00	35,76

**Nota:**

**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 hasta el 25 de febrero de 2026: 18.110 €

**Carmen Allo**

Cuota anual bruta como Consejera: 70.000 €.

Remuneración prorrateada por ser Presidenta de la Comisión de Auditoría desde el 26 de febrero de 2026: 1.890€

**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: 70.000 €

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

Nombre	Instrumentos financieros al principio del ejercicio fiscal 2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio fiscal 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio fiscal 2026	
	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	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
N/A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.**

Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025
N/A	N/A	N/A	N/A

## iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
N/A	N/A	N/A

## 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 €)

	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 fiscal 2026	Total ejercicio fiscal 2025
Dana P. Dunne	-	-	-	969	464	-	-	-	1.433	1.896
David Elízaga	-	-	-	464	184	-	-	-	648	783

**Observaciones****Sueldo**

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.

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

	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio fiscal 2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio fiscal 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio fiscal 2026				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio fiscal 2026	
		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
Dana Dunne	LTIP2019	575.000	575.000	-	-	287.500 85.253 85.253 85.254	287.500 85.253 85.253 85.254	6,440 8,590 7,400 2,820	3.455	31.740	0	0
Dana Dunne	LTIP2022	1.150.000	1.150.000	752.529	752.529	-	-	-	-	-	1.902.529	1.902.529
David Elízaga	LTIP2019	150.000	150.000	-	-	75.000 22.240 22.240 22.240	75.000 22.240 22.240 22.240	6,440 8,590 7,400 2,820	901	8.280	0	0
David Elízaga	LTIP2022	300.000	300.000	184.792	184.792	-	-	-	-	-	484.792	484.792

**Observaciones**

Las acciones entregadas corresponden a la sociedad matriz, eDreams ODIGEO, como parte del plan de incentivos a largo plazo descrito en la sección A.1.6.

**PLAN LTI 2019:**

Precio de 6,44 €/acción (abril de 2025), 8,59 €/acción (septiembre de 2025), 7,40 €/acción (noviembre de 2025) y 2,82 €/acción (febrero de 2026)

**Nota relativa a Dana Dunne:** 31.740 derechos no se han convertido en acciones debido a que no se alcanzó el 100% del objetivo de desempeño.

**Nota relativa a David Elízaga:** 8.280 derechos no se han convertido en acciones debido a que no se alcanzó el 100% del objetivo de desempeño.

La Sociedad retuvo del número total de acciones consolidadas (*vested*) una cantidad equivalente de acciones para hacer frente al ingreso a cuenta / retención fiscal aplicable a cada miembro. A 31 de marzo de 2026, la Sociedad retuvo a Dana Dunne 130.510 acciones (829.978 €) y a David Elízaga 44.839 acciones (287.802 €).

**Plan LTI 2019**

**Derechos del 1er Tramo:** la fecha de ejercicio fue un 1/3 en agosto de 2022, un 1/3 en noviembre de 2022 y un 1/3 en febrero de 2023.

**Derechos del 2º Tramo:** la fecha de ejercicio fue un 1/3 en agosto de 2023, un 1/3 en noviembre de 2023 y un 1/3 en febrero de 2024.

**Derechos del 3er Tramo:** la fecha de ejercicio fue un 1/3 en agosto de 2024, un 1/3 en noviembre de 2024 y un 1/3 en febrero de 2025.

**Derechos del 4º Tramo:** la fecha de ejercicio fue un 1/2 en abril de 2025, un 1/6 en septiembre de 2025, un 1/6 en noviembre de 2025 y un 1/6 en febrero de 2026

**Plan LTI 2022**

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

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

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

**Derechos del 4º Tramo:** la fecha de ejercicio será un 1/3 en agosto de 2029, un 1/3 en noviembre de 2029 y un 1/3 en febrero de 2030.

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.**

N/a

**iv) Detalle de otros conceptos**

N/a

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

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del Grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio fiscal 2026 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio fiscal 2026 sociedad	Total ejercicio fiscal 2026 sociedad + grupo
Dana P. Dunne	-	-	-	-	-	1.433	3.455	-	4.888	4.888
David Elízaga	-	-	-	-	-	648	901	-	1.549	1.549
Thomas Vollmoeller	213	-	-	-	213	-	-	-	-	213
Amanda Wills	90	-	-	-	90	-	-	-	-	90

Carmen Allo	72	-	-	-	72	-	-	-	-	72
Laurence Berman	70	-	-	-	70	-	-	-	-	70
<b>Total</b>	<b>445</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>445</b>	<b>2.081</b>	<b>4.356</b>	<b>-</b>	<b>6.437</b>	<b>6.882</b>

**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 fiscal 2026	% Variación FY26/FY25	Ejercicio fiscal 2025	% Variación FY25/FY24	Ejercicio fiscal 2024	% Variación FY24/FY23	Ejercicio fiscal 2023	% Variación FY23/FY22	Ejercicio fiscal 2022
Dana P. Dunne	4.888	-18,33%	5.985	8,54%	5.514	57,09%	3.510	-37,59%	5.624
David Elízaga	1.549	-16,27%	1.850	8,19%	1.710	48,44%	1.152	-37,66%	1.848
Thomas Vollmoeller	<b>213</b>	8,12%	197	12,57%	175	0%	175	0%	175
Amanda Wills	<b>90</b>	0,00%	90	28,57%	70	0%	70	0%	70
Carmen Allo	<b>72</b>	-18,18%	88	25,71%	70	0%	70	0%	70
Laurence Berman	<b>70</b>	94,44%	36	-	0	-	0	-	0
Benoît Vauchy	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Pedro López	0	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>	<b>52.218</b>	<b>15,87%</b>	<b>45.067</b>	<b>39,28%</b>	<b>32.358</b>	<b>174,67%</b>	<b>-43.337</b>	<b>34,21%</b>	<b>-65.869</b>
<b>Remuneración media de los empleados</b>	<b>71</b>	<b>0%</b>	<b>71</b>	<b>1,43%</b>	<b>70</b>	<b>14,75%</b>	<b>61</b>	<b>-16,44%</b>	<b>73</b>

**Observaciones:**

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

- i. El incremento en la remuneración media durante el ejercicio fiscal 2025 (FY25) 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. En el ejercicio fiscal 2024 (FY24), 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 (FY23) 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 (FY22), 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).

## 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 A.1.6 – Plan de acciones

«Derechos sobre RSU» significará el 50% de los derechos sobre acciones de eDreams ODIGEO concedidos en cada Tramo y Fecha de Entrega correspondientes, sujetos únicamente a la condición de mantener la vinculación con la Sociedad durante el Tramo respectivo.

### Sección C.1.a.ii. Sistemas de retribución basados en acciones

- En la sección «**Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio fiscal 2026**», los importes e información detallada se refieren a los derechos para adquirir un número de acciones de la sociedad matriz eDreams ODIGEO a coste cero en virtud del LTIP (descrito en detalle en la sección anterior).
- En la sección «**Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio fiscal 2026**», los importes e información detallada se refieren a los derechos efectivamente entregados y convertidos en acciones.
- En la sección «**Instrumentos financieros al cierre del ejercicio fiscal 2026**», los importes e información detallada se refieren al saldo de derechos al inicio del ejercicio fiscal, más los derechos asignados durante el ejercicio fiscal, menos los derechos ejercidos (convertidos en acciones) durante dicho ejercicio fiscal.

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

26/05/2026

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

Si            X No

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/03/2026 ]

CIF: [ A02850956 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

**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	45.838.495	35,92

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.966.917	23,92
Votos a favor	34.871.578	76,08
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña PEDRO LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Don BENOIT VAUCHY	Consejero Dominical	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Doña CARMEN ALLO	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Doña LAURENCE BERMAN	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Don DAVID ELIZAGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Doña AMANDA WILLS	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Don THOMAS VOLLMOELLER	Presidente Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Don DANA DUNNE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026

**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 2025	Total ejercicio 2024
Doña CARMEN ALLO	70							2	72	88
Doña LAURENCE BERMAN	70								70	36
Doña AMANDA WILLS	70							20	90	90

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Don THOMAS VOLLMOELLER	70							143	213	197

### 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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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												

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

### 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 2025	Total ejercicio 2024
Don DAVID ELIZAGA				464	184				648	783
Don DANA DUNNE				969	464				1.433	1.896

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DAVID ELIZAGA	Plan ILP2022	300.000	300.000	184.792	184.792			0,00			484.792	484.792
Don DAVID ELIZAGA	Plan ILP2019	150.000	150.000	141.720	141.720	147.270	147.270	6,31	901	8.280		
Don DANA DUNNE	Plan ILP2019	575.000	575.000			543.260	543.260	6,31	3.455	31.740		
Don DANA DUNNE	Plan ILP2022	1.150.000	1.150.000	752.529	752.529			0,00			1.902.529	1.902.529

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

### 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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña PEDRO LOPEZ											
Don BENOIT VAUCHY											
Doña CARMEN ALLO	72				72						72
Doña LAURENCE BERMAN	70				70						70

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don DAVID ELIZAGA						648	901			1.549	1.549
Doña AMANDA WILLS	90				90						90
Don THOMAS VOLLMOELLER	213				213						213
Don DANA DUNNE						1.433	3.455			4.888	4.888
TOTAL	445				445	2.081	4.356			6.437	6.882

**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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	
<b>Consejeros ejecutivos</b>										
Don DAVID ELIZAGA	1.549	-16,27	1.850	8,19	1.710	48,44	1.152	-37,66	1.848	
Don DANA DUNNE	4.888	-18,33	5.985	8,54	5.514	57,09	3.510	-37,59	5.624	
<b>Consejeros externos</b>										
Don THOMAS VOLLMOELLER	213	8,12	197	12,57	175	0,00	175	0,00	175	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña AMANDA WILLS	90	0,00	90	28,57	70	0,00	70	0,00	70
Doña CARMEN ALLO	72	-18,18	88	25,71	70	0,00	70	0,00	70
Doña LAURENCE BERMAN	70	94,44	36	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	52.218	15,87	45.067	39,28	32.358	-	-43.337	34,21	-65.869
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	71	0,00	71	1,43	70	14,75	61	-16,44	73

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ 26/05/2026 ]

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

- Si  
 No