

eDreams ODIGEO S.A.  
(la "Sociedad")

# Términos de Referencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

**Índice**

CAPÍTULO I. OBJETO .....	3
ARTÍCULO 1. NATURALEZA Y FINALIDAD .....	3
CAPÍTULO II. COMPOSICIÓN .....	3
ARTÍCULO 2. COMPOSICIÓN.....	3
CAPÍTULO III. REUNIONES .....	4
ARTÍCULO 3. REUNIONES .....	4
ARTÍCULO 4. CONVOCATORIA DE LAS REUNIONES .....	4
ARTÍCULO 5. VOTACIONES .....	5
ARTÍCULO 6. ACTAS.....	5
ARTÍCULO 7. JUNTA GENERAL ORDINARIA.....	5
ARTÍCULO 8. PLANIFICACIÓN DE SUCESIONES .....	5
CAPÍTULO IV. RESPONSABILIDADES.....	5
ARTÍCULO 9: RETRIBUCIONES.....	5
ARTÍCULO 10: NOMBRAMIENTOS .....	7
ARTÍCULO 11: NOMBRAMIENTOS PARA EL CONSEJO .....	7
ARTÍCULO 12: INDUCCIÓN Y FORMACIÓN .....	8
ARTÍCULO 13: CONFLICTOS DE INTERESES .....	8
ARTÍCULO 14: EVALUACIÓN DEL CONSEJO .....	8
ARTÍCULO 15: COMUNICACIÓN.....	9
ARTÍCULO 16: OTROS ASUNTOS .....	9
CAPÍTULO V. AUTORIDAD .....	9

eDreams ODIGEO, S.A.  
Comisión de Nombramientos y Retribuciones  
(la "Comisión" o la "CNR")  
Términos de Referencia

## CAPÍTULO I. OBJETO

### ARTÍCULO 1. NATURALEZA Y FINALIDAD

El Consejo de Administración de eDreams ODIGEO, S.A. (en adelante, el "**Consejo**") establece la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano asesor del Consejo de Administración cuya función principal es prestar asistencia al Consejo en el cumplimiento de sus responsabilidades para con la Sociedad y sus accionistas en materia de selección, nombramiento, renovación y destitución, así como también en materia de retribución, de los consejeros y altos directivos.

A tal efecto, la finalidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será:

- a. Facilitar a la Sociedad un procedimiento formal y transparente para el desarrollo de su política de retribución ejecutiva y para la revisión de los paquetes de retribución de los consejeros y directivos, considerar la política de retribución de la Sociedad según lo estime conveniente el Consejo de Administración, formular propuestas, junto con el CEO, sobre la retribución individual de los consejeros y asesorar sobre cualquier plan de beneficios o incentivos;
- b. Garantizar que exista un procedimiento formal, riguroso y transparente para el nombramiento de nuevos consejeros, dirigir dicho proceso de nombramientos del Consejo y hacer recomendaciones y propuestas al mismo. La Comisión ayudará al Consejo a garantizar que su composición se revise y renueve periódicamente para que sea efectiva y pueda funcionar en beneficio los accionistas. Al hacerlo, la Comisión trabajará y mantendrá vínculos con otras comisiones del Consejo, según proceda;
- c. Revisar periódicamente la estructura, el tamaño y la composición (incluidas las aptitudes, la experiencia, la independencia, el conocimiento y la diversidad, incluido el género) del Consejo y formular recomendaciones al Consejo respecto de cualquier cambio que se estime necesario;
- d. 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 de competir eficazmente en el mercado; y
- e. Mantenerse al día y plenamente informado sobre cuestiones estratégicas y cambios comerciales que afecten a la Sociedad y al mercado en el que opere.

## CAPÍTULO II. COMPOSICIÓN

### ARTÍCULO 2. COMPOSICIÓN

La Comisión estará formada por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) miembros nombrados por el Consejo de Administración de la Sociedad, todos ellos no-ejecutivos, y al menos dos (2) independientes.

El Consejo de Administración nombrará a un presidente entre los consejeros independientes que formen parte de la Comisión. El Consejo también podrá nombrar a un vicepresidente si lo estima conveniente. Las

disposiciones que regirán el nombramiento del presidente se aplicarán a cualquier nombramiento de vicepresidente.

El presidente será responsable del funcionamiento efectivo de la Comisión y se asegurará de que todos los miembros reciban la información adecuada antes de cada reunión, promoverá el debate y la participación activa de los consejeros durante las reuniones y protegerá sus derechos de adoptar libremente una postura y de expresar libremente su opinión.

El Consejo también nombrará a un secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que no tendrá que ser necesariamente miembro de la Comisión. En este caso, el secretario no-miembro no tendrá por qué ser miembro del Consejo de Administración. El cargo de secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recaer en el secretario del Consejo o en una persona distinta.

El secretario se encargará de llevar las actas de las reuniones. La Comisión determinará las facultades, funciones y autoridades de dicho secretario. El secretario garantizará la implantación de las normas y procedimientos que rigen el funcionamiento de la Comisión, bajo la autoridad del Presidente. El secretario resumirá en el acta las deliberaciones consideradas durante la reunión de la Comisión y tomará nota de cualquier decisión adoptada por la misma, junto con el presidente.

El presidente del Consejo también podrá prestar servicios en la Comisión como miembro adicional si se le consideró independiente al nombrarse presidente.

## CAPÍTULO III. REUNIONES

### ARTÍCULO 3. REUNIONES

La Comisión se reunirá al menos dos (2) veces al año. La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros y siempre que lo convoque su presidente. El presidente de la Comisión convocará una reunión siempre que el Consejo o el presidente del Consejo soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que convenga para el funcionamiento eficiente de la Comisión.

Habrà quórum en las reuniones de la Comisión cuando la mayoría de sus miembros se encuentren presentes o representados. Toda reunión debidamente convocada de la Comisión en la que exista quórum será competente para ejercer la totalidad o cualquiera de las autoridades, facultades y discreciones otorgadas a, o ejercitables por, la Comisión.

Solo los miembros de la Comisión tendrán derecho de asistir a sus reuniones. Sin embargo, se podrá invitar a otras personas como el CEO, el director de Recursos Humanos del grupo y asesores externos, a asistir a la totalidad o parte de cualquier reunión, según resulte adecuado y necesario.

### ARTÍCULO 4. CONVOCATORIA DE LAS REUNIONES

Las reuniones de la Comisión las convocará el secretario de la Comisión a petición del presidente de la Comisión. Por lo general, las reuniones se celebrarán inmediatamente antes o después de las reuniones ordinarias del Consejo, pero también podrán celebrarse mediante conferencias telefónicas.

## ARTÍCULO 5. VOTACIONES

Cada miembro de la Comisión dispondrá de un voto que podrá emitirse sobre las cuestiones analizadas en la reunión.

Si la Comisión deliberara sobre una cuestión en la que un miembro de la misma, directa o indirectamente, tuviera un interés personal, dicho miembro no podrá votar sobre tal resolución.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes o representados. Salvo cuando tenga un interés personal, el presidente dispondrá de voto de calidad el caso de empate.

## ARTÍCULO 6. ACTAS

El secretario hará constar en acta los procedimientos y resoluciones de todas las reuniones de la Comisión, incluidos los nombres de los presentes y asistentes.

El borrador del acta de las reuniones de la Comisión se distribuirá sin demora a todos los miembros del Consejo. Una vez aprobada, todos los miembros del Consejo podrán inspeccionar copias del acta.

## ARTÍCULO 7. JUNTA GENERAL ORDINARIA

El presidente de la Comisión asistirá a la Junta General Ordinaria para responder a cualquier pregunta de los accionistas sobre las actividades de la Comisión.

## ARTÍCULO 8. PLANIFICACIÓN DE SUCESIONES

La Comisión tendrá plenamente en cuenta la planificación de la sucesión de los consejeros y otros altos directivos en el transcurso de su labor, teniendo en cuenta los retos y las oportunidades a los que se enfrenta la Sociedad, así como las aptitudes, la experiencia, la independencia, el conocimiento y la diversidad que el Consejo pueda necesitar en el futuro y se cerciorará de que existan planes para la sucesión ordenada de los nombramientos para el Consejo y la alta dirección.

## CAPÍTULO IV. RESPONSABILIDADES

### ARTÍCULO 9: RETRIBUCIONES

La Comisión:

- Propondrá al Consejo la política de retribución del presidente del Consejo, del CEO, de los consejeros ejecutivos y cualesquiera otros directivos de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones de los Consejeros**") y otros miembros de la dirección ejecutiva bajo la supervisión directa del Consejo, los comités ejecutivos o los consejeros delegados, además de la retribución individual y otras condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, garantizando su cumplimiento. Ningún consejero o directivo participará en ninguna decisión sobre su propia retribución;
- A la hora de determinar dicha política, tendrá en cuenta todos los factores que considere necesarios, incluidos los requisitos legales y normativos pertinentes, las disposiciones y recomendaciones de gobierno corporativo españolas, así como el cumplimiento de los requisitos del mercado de valores español. El objetivo de dicha política será garantizar que los miembros de la dirección ejecutiva de la

Sociedad reciban incentivos adecuados para fomentar un mejor desempeño y sean recompensados, de manera justa y responsable, por sus aportaciones individuales al éxito a largo plazo de la Sociedad;

- Dentro de los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros acordada y, en consulta con el presidente y/o el CEO, según proceda, revisará el paquete de retribución individual total del presidente, cada consejero ejecutivo y otros altos directivos designados, incluidos los bonus, los incentivos basados en acciones y otros elementos de su retribución;
- A la hora de revisar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, revisará y tendrá en cuenta las tendencias de retribución entre la Sociedad, el grupo y sociedades equiparables pertinentes;
- Revisará la idoneidad continuada de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, teniendo en cuenta su compatibilidad con la retribución de forma más general en todo el grupo;
- Obtendrá información fiable y actualizada sobre el sistema de retribución de otras sociedades. Para ayudarle a cumplir sus obligaciones, la Comisión dispondrá de plena autoridad para nombrar consultores especializados en retribución y para encargar o adquirir cualquier informe, estudio o información que estime necesario;
- Será responsable de establecer los criterios selectivos, relativos a la selección, el nombramiento y el establecimiento de los términos de los consultores especializados en retribución que asesoren a la Comisión;
- Propondrá el diseño y determinará los objetivos de cualquier plan de pago sobre desempeño gestionado por la Sociedad y propondrá al Consejo los pagos anuales totales realizados en virtud de dichos planes;
- Revisará el diseño de todos los planes de incentivos de acciones para su aprobación, cuando sea necesario, por parte del Consejo y/o los accionistas. Respecto de dichos planes, propondrá anualmente si habrán de otorgarse primas y, en tal caso, el importe total de las mismas (y su diseño) que se otorgarán a los consejeros ejecutivos y a otros altos directivos designados;
- La Comisión revisará los acuerdos de los que dispone la Sociedad para que sus empleados planteen inquietudes, de forma confidencial, sobre posibles irregularidades en materia de comunicación financiera o sobre otras cuestiones. La Comisión se cerciorará de que estos acuerdos permitan una investigación proporcionada e independiente de dichas cuestiones y una actuación de seguimiento adecuada.
- Propondrá la política y el alcance de los planes de pensiones para cada consejero ejecutivo y otros altos ejecutivos designados;
- Se asegurará de que las condiciones contractuales en el momento de la resolución, así como cualesquiera pagos realizados, se hallen dentro de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que el incumplimiento no sea recompensado y que el deber de mitigar las pérdidas se reconozca plenamente en toda circunstancia;
- Supervisará cualquier cambio importante en las estructuras de beneficios para los empleados en toda la Sociedad o el grupo;
- Propondrá y revisará la política de autorización de gastos de los consejeros; y
- Entablará conversaciones o consultas con inversores institucionales respecto de la Política de Remuneraciones de los Consejeros u otros aspectos de la retribución ejecutiva.

## ARTÍCULO 10: NOMBRAMIENTOS

La Comisión:

- Revisará periódicamente la estructura, el tamaño y la composición (incluidas las aptitudes, la experiencia, la independencia, el conocimiento y la diversidad, incluido el género) del Consejo y formulará recomendaciones al Consejo respecto de cualquier cambio que se considere necesario;
- Establecerá un objetivo relativo a la representación del género menos representado en el Consejo de Administración y redactará directrices sobre cómo alcanzar dicho objetivo;
- Mantendrá 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 de competir eficazmente en el mercado; y
- Se mantendrá al día y plenamente informado sobre cuestiones estratégicas y cambios comerciales que afecten a la Sociedad y al mercado en el que opere.

## ARTÍCULO 11: NOMBRAMIENTOS PARA EL CONSEJO

La Comisión:

- Será responsable de localizar a candidatos variados o de distintas procedencias para cubrir las vacantes del Consejo cuando se produzcan;
- Presentará al Consejo propuestas de consejeros independientes para su nombramiento por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, además de propuestas para la reelección o destitución de dichos consejeros, por parte de la Junta General de accionistas.
- Informará sobre cualquier propuesta de cualesquiera otros consejeros para su nombramiento por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, además de propuestas de reelección o destitución de dichos consejeros, por parte de la Junta General de accionistas.
- Antes de que el Consejo realice cualquier nombramiento, analizará el equilibrio de aptitudes, experiencia, independencia, conocimiento y diversidad, incluido el género en el Consejo y, a la luz de este análisis, redactará una descripción del puesto y de las capacidades necesarias para un nombramiento concreto. A la hora de localizar a candidatos aptos, la Comisión:
  - i. Utilizará los métodos que considere oportunos, incluido el uso de publicidad abierta o los servicios de asesores externos para facilitar la búsqueda;
  - ii. Considerará a candidatos de procedencias bien distintas; y
  - iii. Considerará a los candidatos según el mérito y conforme a criterios objetivos y teniendo debidamente en cuenta los beneficios de la diversidad en el Consejo, incluido el género, prestando atención a que los nombrados dispongan de suficiente tiempo para dedicárselo al puesto;
- Investigará y organizará la sucesión del presidente del Consejo y del CEO de la Sociedad y, cuando proceda, formulará propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se lleve a cabo de forma ordenada y bien ejecutada;
- Para el nombramiento de un presidente, redactará la descripción del puesto, incluyendo el compromiso de tiempo esperado, y exigirá al presidente propuesto que comunique otros

compromisos significativos que pudiera tener con anterioridad a su nombramiento, exigiendo que se comunique al Consejo cualquier cambio respecto a dichos compromisos en cuanto se produzcan;

- Se asegurará de que, en el momento del nombramiento para el Consejo, los consejeros no-ejecutivos reciban una carta de nombramiento formal en la que se indique claramente lo que se espera de ellos en términos de compromiso de tiempo, servicio a la Comisión, participación fuera de las reuniones del Consejo y el proceso de inducción;
- Mantendrá bajo revisión el número de puestos de dirección externos que ostenta cada consejero;
- Informará sobre cualquier propuesta de nombramiento o destitución de la alta dirección y sobre las condiciones básicas de sus contratos.

## ARTÍCULO 12: INDUCCIÓN Y FORMACIÓN

La Comisión se asegurará de que todos los nuevos consejeros lleven a cabo un programa de inducción apropiado para asegurarse de que se encuentren plenamente informados sobre las cuestiones estratégicas y comerciales que afectan a la Sociedad y a los mercados en los que opera, así como sobre sus funciones y responsabilidades como administradores, y tendrá en cuenta cualquier requisito de formación para el Consejo en su conjunto.

## ARTÍCULO 13: CONFLICTOS DE INTERESES

La Comisión:

- Antes del nombramiento de un consejero, exigirá al candidato propuesto que revele cualquier otro interés comercial que pueda provocar un conflicto de intereses e informe de cualquier interés comercial futuro que pueda provocar un conflicto de intereses;
- Considerará los conflictos de intereses circunstanciales de los consejeros y potenciales consejeros; y
- Mantendrá bajo revisión posibles conflictos de intereses de los consejeros revelados a la Sociedad y desarrollará los procesos adecuados para gestionar dichos conflictos si la Comisión lo considera necesario.

## ARTÍCULO 14: EVALUACIÓN DEL CONSEJO

La Comisión:

- Asistirá al Consejo en la implementación de un proceso de evaluación anual para analizar el desempeño y la eficacia general e individual del Consejo y de sus comisiones, incluido el equilibrio de aptitudes, experiencia, independencia y conocimiento de la Sociedad, su diversidad, incluido el género, la forma en que el Consejo colabora como una unidad y otros factores relevantes para la eficacia del Consejo;
- Revisará los resultados del proceso de evaluación del desempeño del Consejo respecto de la composición del mismo;
- Se asegurará de que la evaluación del Consejo se facilite externamente al menos cada tres años;



- Revisará los resultados de la evaluación del desempeño de la Comisión; y
- Revisará anualmente el tiempo precisado por los consejeros no-ejecutivos, incluidos el presidente y los consejeros independientes. La evaluación del desempeño se empleará para analizar si los consejeros no-ejecutivos dedican tiempo suficiente a cumplir con sus obligaciones.

#### ARTÍCULO 15: COMUNICACIÓN

El presidente de la Comisión informará al Consejo siguiendo los procedimientos establecidos por la Comisión tras cada reunión sobre todas las cuestiones que correspondan a sus funciones y responsabilidades.

La Comisión presentará al Consejo las recomendaciones que estime oportunas sobre cualquier área de su competencia en la que se requieran medidas o mejoras.

La Comisión elaborará un informe sobre la retribución de los consejeros de la Sociedad, de conformidad con la legislación española, y se cerciorará cada año de que se someta a la aprobación de los accionistas, en calidad consultiva, en la Junta General ordinaria de accionistas.

#### ARTÍCULO 16: OTROS ASUNTOS

La Comisión:

- Tendrá acceso a recursos suficientes para el desempeño de sus funciones, incluido el acceso al secretario de la Sociedad para recibir la asistencia necesaria;
- Recibirá una formación adecuada y oportuna, tanto mediante un programa de inducción para nuevos miembros como de forma continua para todos los miembros;
- Prestará la debida consideración a las leyes y reglamentos y a cualquier otra normativa aplicable, según proceda; y
- Organizará revisiones periódicas de su propio desempeño y, al menos una vez al año, revisará su constitución y Términos de Referencia para garantizar que funciona con la máxima eficacia, recomendado al Consejo cualquier cambio que considere necesario para que este lo apruebe.

#### CAPÍTULO V. AUTORIDAD

El Consejo de Administración autoriza a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para analizar cualquier actividad dentro de sus Términos de Referencia y para obtener, a expensas de la Sociedad, asesoramiento jurídico o profesional sobre cualquier asunto dentro de sus Términos de Referencia. Toda reunión debidamente convocada de la Comisión en la que exista quórum será competente para ejercer la totalidad o cualquiera de las autoridades, facultades y discreciones otorgadas a, o ejercitables por, la Comisión. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentra autorizada para solicitar cualquier información que precise a cualquier empleado o directivo, y todos estos empleados o directivos estarán obligados a colaborar con cualquier solicitud que realice.