

INFORME ANUAL REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

2019



INFORME ANUAL SOBRE
REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 30/09/2019

C.I.F.: A87008579

DENOMINACIÓN SOCIAL: Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A.

DOMICILIO SOCIAL: Calle Trigo, 39 – Polígono Industrial Polvoranca – 28914 Leganés (Madrid)

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

A) POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

A.1.1. En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- **Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- **Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- **Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (“la Política” o “la Política de Remuneraciones”) de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. (en adelante, indistintamente, “la Compañía” o “la Sociedad”), actualmente vigente, es la aprobada por la Junta General de Accionistas de 21 de marzo de 2018, con vigencia para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe justificativo específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 23 de enero de 2018, emitido en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies 2 de la Ley de Sociedades de Capital.

La citada Política se basa en los siguientes principios:

- i) Creación de valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.
- ii) Competitividad externa.
- iii) Recompensar atendiendo a los niveles de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
- iv) Equilibrio razonable entre los componentes de la retribución fija y variable, que refleje una adecuada gestión de los riesgos combinada con el logro de objetivos definidos.
- v) Vinculación entre remuneración y resultados: una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el Plan de Negocio del Grupo Logista.
- vi) Cumplimiento de las Recomendaciones que, para los Consejeros Ejecutivos, se contengan en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, vigente en cada momento.

Los criterios utilizados para establecer la Política fueron los siguientes:

- i) Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo. En particular, la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, consistirá en una asignación en metálico mensual fija y determinadas dietas de asistencia al Consejo y a sus Comisiones, dentro del importe máximo anual fijado por la Junta, de la remuneración a satisfacer al conjunto de los Consejeros, en su condición de tales.

Adicionalmente, los Consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones de la Sociedad, la concesión de derechos de opciones sobre las mismas o mediante cualquier otro sistema referenciado al valor de las acciones, cuya aplicación efectiva exige un acuerdo de la Junta General.

Los Consejeros Ejecutivos son retribuidos, con independencia de la retribución que les corresponda en su condición de Consejeros, por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Sociedad o en el Grupo.

- ii) La normativa aplicable.
- iii) Los objetivos establecidos en el Plan de Negocio del Grupo, que permiten, entre otros, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable anual y a largo plazo.
- iv) Los datos de mercado.
- v) Directrices, principios y recomendaciones de Gobierno Corporativo, de inversores institucionales y de los asesores de voto.

La Política de Retribuciones, dentro del marco anteriormente descrito, persigue remunerar a los Consejeros, en su condición de tales, de forma adecuada, en función de su dedicación efectiva y de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, de la pertenencia a Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que el Consejo considere relevantes según el cargo que ocupan en el Consejo y/o las Comisiones y de su aportación de valor.

La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) Remuneración fija en metálico, por su pertenencia al Consejo, y (ii) Sueldo, por sus funciones ejecutivas, (iii) una Retribución Variable, en metálico, a Corto Plazo (anual), (iv) una Retribución variable a Largo Plazo, en acciones, a través de Planes de acciones (Periodo de Consolidación de tres años), y (v) sistema de previsión social complementario, ligado a la jubilación y otras contingencias, y otras retribuciones en especie.

Asesores

Los siguientes asesores prestan servicios a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración:

- i) Garrigues Human Capital Services ha asesorado a la Comisión en cuestiones relativas al diseño del Plan General y Especial de Incentivos a Largo Plazo en Acciones de la Sociedad 2014 y 2017.
- ii) Garrigues Human Capital Services ha asesorado a la Comisión, respecto al diseño y contenido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021.
- iii) Willis Towers Watson ha realizado un estudio de mercado, en noviembre de 2018, sobre la retribución de los Consejeros Ejecutivos (Retribución 2017-2018), y su comparación con posiciones y funciones en compañías cotizadas españolas, comparables con la Sociedad.

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

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 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.

El Sistema de Remuneración de los Consejeros Ejecutivos, que establece la Política, reúne las siguientes características:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable tiene un componente de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los Consejeros en términos estratégicos, además de un componente que recompensa la consecución de resultados a Corto Plazo. La retribución variable cuenta con una proporción adecuada vinculada (i) a objetivos a medio y largo plazo y (ii) a la entrega de acciones de la propia Sociedad de forma diferida en el tiempo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, y está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado y los principios y recomendaciones de buen gobierno, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La Política de Remuneraciones está, por tanto, orientada hacia la generación de valor en el Grupo, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

El mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos (Retribución Fija como Consejero, Sueldo, Retribución Variable a Corto y Largo Plazo), en un escenario de cumplimiento estándar de objetivos, para el Consejero Delegado, aproximadamente un 25% de la remuneración total, es de carácter fijo y un 75% variable. Para el Consejero Secretario, la distribución sería 35% retribución fija y 65% retribución variable.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fija, para cada ejercicio, el Sueldo de los Consejeros Ejecutivos, evalúa el cumplimiento de los Objetivos de la Retribución Variable a Corto Plazo, que se paga en metálico, y fija los Objetivos, para el próximo ejercicio, de dicha Retribución.

Asimismo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina el grado de cumplimiento de los Objetivos establecidos para consolidar, en todo, en parte, o en nada, la entrega gratuita de Acciones de la Sociedad (Retribución Variable a Largo Plazo).

El máximo de las Acciones a consolidar por los Consejeros Ejecutivos será el Número de Acciones Reconocidas, al inicio de cada Periodo de Consolidación de tres años.

Los Consejeros Ejecutivos, de conformidad con la Política de Remuneraciones y las condiciones de sus contratos, tienen las siguientes obligaciones respecto a la Retribución Variable a Corto y Largo Plazo:

- A) Obligación de los Consejeros Ejecutivos de devolver la Retribución Variable recibida a corto, medio o largo plazo (cláusula "clawback"), si durante los dos años siguientes a su percepción, concurre alguna de las siguientes circunstancias:
- a) La liquidación de la Retribución Variable se ha producido, total o parcialmente, en base a información falsa o gravemente errónea.
 - b) Pérdidas del Grupo Logista (EBIT negativo) atribuible al Consejero Ejecutivo.
 - c) Reformulación material de los estados financieros del Grupo Logista.
 - d) Sanción al Consejero ejecutivo por incumplimiento grave del Código de Conducta y demás normativa interna, siempre que este incumplimiento haya perjudicado la imagen y reputación del Grupo, respecto a los mercados, clientes, proveedores o reguladores.
- B) Obligación de los Consejeros Ejecutivos de mantener las acciones que consoliden, en virtud de los Planes de Retribución Variable diferida, a medio o largo plazo, en cuantía equivalente a dos veces su Retribución Fija Anual.

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

La Remuneración de los Consejeros, por su actividad como tales, vigente en el ejercicio, se compone de los siguientes elementos retributivos:

- a) Remuneración, en metálico, fija mensual, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeña dentro del Consejo y sus Comisiones, conforme al siguiente detalle:
 - i) Para el Presidente del Consejo, la Remuneración mensual fija asciende a 30.000 €.
 - ii) La Remuneración mensual fija a los consejeros-vocales por su pertenencia al Consejo de Administración asciende a 5.000 €.
 - iii) La Remuneración mensual fija del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es de 1.666,66 €.
 - iv) La Remuneración mensual fija del Presidente de la Comisión de Auditoría y Control es de 1.666,66 €.
- b) Dietas por asistencia a las reuniones:
 - i) Del Consejo de Administración: 2.750 € por sesión.
 - ii) De la Comisión de Auditoría y Control: 1.600 € por sesión.
 - iii) De la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.000 € por sesión.

Siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, los Consejeros, en su condición de tales, no cuentan con (i) sistemas de retribución variable ni en efectivo, ni en acciones o derechos sobre acciones, o instrumentos referenciados al valor de la acción (ii) seguros de vida, o (iii) sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.

Los Consejeros Externos Dominicales no perciben remuneración alguna como Consejeros de la Sociedad.

El importe total devengado por los Consejeros, en su condición de tales, por los conceptos indicados, durante el ejercicio, asciende a 951.399 euros.

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, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad, han devengado, un Sueldo, pagado en metálico, y percibido de Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U. ("Logista", filial al 100% de la Sociedad):

- Consejero Delegado: 691.288 €
- Consejero Secretario: 307.143 €

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.

Únicamente los Consejeros Ejecutivos perciben las siguientes prestaciones asistenciales y retribuciones en especie:

- i) Seguro de vida (Prima del ejercicio):
 - Consejero Delegado: 5.912 €
 - Consejero Secretario: 8.615 €
- ii) Seguro de asistencia médica (Prima del ejercicio):
 - Consejero Delegado: 2.399 €
 - Consejero Secretario: 3.562 €
- iii) Vehículo de Empresa (Cuota de Renting anual):
 - Consejero Delegado: 29.438 €
 - Consejero Secretario: 20.147 €
- iv) Cheques comida:
 - Consejero Delegado: 2.393 €
 - Consejero Secretario: 2.393 €

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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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 Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos, durante el ejercicio, ha sido la siguiente:

i) Retribución Variable a Corto Plazo (Anual):

- Consejero Delegado: 867.377,80 €
- Consejero Secretario: 256.922,35 €

El Grado de Cumplimiento de los Objetivos, ha sido del 83%, en el caso del Consejero Delegado, y del 83%, en el caso del Consejero Secretario.

Los Objetivos de Cumplimiento y su ponderación han sido los siguientes:

- Objetivos de Negocio: 50% EBIT Ajustado y 10% WC
- Rentabilidad Accionista (comparada con la de otras sociedades similares e índices bursátiles generales): 25%
- Contribución Personal: 15%

La Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos está limitada al 150% del Sueldo, para el Consejero Delegado, y al 100% del Sueldo, para el Consejero Secretario.

ii) Retribución Variable a Largo Plazo

Los Consejeros Ejecutivos participan en los Planes Generales y Especiales 2014 y 2017 de la Sociedad, por acuerdos respectivos de las Juntas Generales de Accionistas de 4 de junio de 2014 y de 21 de marzo de 2017, en el límite máximo previsto en ambos Planes, en cada uno de los tres Periodos de Consolidación en los que se dividen los mismos, es decir, el 100% de la Retribución Variable devengada en el ejercicio anterior (Planes Generales) y el 75% del Sueldo (Planes Especiales).

Durante el presente ejercicio, se ha liquidado, con entrega gratuita de Acciones de la Sociedad, el Segundo Periodo de Consolidación (2015-2018) del Plan General y Especial 2014, que se corresponden a devengos del ejercicio anterior, y, en el presente mes de octubre, se ha liquidado, también, al objeto de adaptarse a las exigencias de este Informe (devengo del ejercicio), el Tercer Periodo de Consolidación (2016-2019) del Plan General y Especial 2014, estando pendiente la entrega gratuita de las Acciones de la Sociedad Consolidadas en dicho Tercer Periodo.

• Liquidación del Segundo Periodo de Consolidación (2015-2018) del Plan General y Especial 2014

El Número de Acciones Consolidadas, a título gratuito, durante el ejercicio, para la liquidación del Segundo Periodo de Consolidación (2015-2018), del Plan General y Especial 2014, ha sido de 52.650 (Acciones inicialmente Reconocidas, 54.894), en el caso del Consejero Delegado, y de 20.735 (Acciones inicialmente Reconocidas, 21.642), en el caso del Consejero Secretario; si bien el Número de Acciones Netas, efectivamente entregadas a título gratuito por la Sociedad, una vez deducida la compensación por IRPF, ha sido de 29.459 (Consejero Delegado) y 11.686 (Consejero Secretario).

El valor de las Acciones Consolidadas fue de 1.155.141 €, en el caso del Consejero Delegado, y de 454.925,9 €, en caso del Consejero Secretario, que, en rigor, han de considerarse devengadas al fin del ejercicio anterior (30 de septiembre de 2018).

• Liquidación del Tercer Periodo de Consolidación (2016-2019) del Plan General y Especial 2014

Las Acciones Consolidadas en dicho Periodo han sido 40.089, en el caso del Consejero Delegado (Acciones Inicialmente Reconocidas, 52.005), y 14.289, en el caso del Consejero Secretario (Acciones Inicialmente Reconocidas, 18.703).

Las Acciones Consolidadas, en el Tercer Periodo de Consolidación del Plan General y Especial 2014, no han sido transmitidas a la fecha de este Informe. El Número de Acciones Netas a entregar, gratuitamente, por la Sociedad, será el que resulte de restar del Número de Acciones Consolidadas, las acciones equivalentes a la retención correspondiente al IRPF.

Las Acciones entregadas quedan sujetas a las obligaciones, por parte de los Consejeros Ejecutivos, de mantenimiento y, en su caso, devolución, que se indican en el Apartado A.1.2 anterior.

El Valor de las Acciones Consolidadas, en el presente ejercicio, en la Fecha de Consolidación (30 de septiembre de 2019), es de 716.791 euros, en el caso del Consejero Delegado, y de 255.487 euros, en el caso del Consejero Secretario.

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.

Los Consejeros Ejecutivos participan en el Plan de Pensiones de Empleo de Logista (de aplicación general a los empleados de Logista). Dicho Plan es de aportación definida y las aportaciones mensuales que realiza la Compañía corresponden al 8,3% del salario regulador (Salario Base del Convenio Colectivo de Logista para el Nivel III del grupo profesional "Mandos").

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos participan en el Plan de Previsión Social de Directivos, en el que el Grupo realiza aportaciones calculadas en base a un porcentaje del 10%, aproximadamente, sobre el Sueldo y la Retribución Variable a Corto Plazo anual de cada Consejero Ejecutivo.

Las contingencias cubiertas son las de Jubilación, Incapacidad Permanente y Fallecimiento, y, además, las de Enfermedad general, en el caso de Plan de Directivos.

Los derechos económicos consolidados derivados de ambos Planes son compatibles con la indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la relación contractual, en los términos previstos entre la Sociedad y el Consejero, y no están vinculados a la consecución de determinados objetivos, si bien, el Plan de Previsión de Directivos tiene en cuenta, a efectos de la aportación de Logista, la Retribución Variable a Corto Plazo, devengada en el ejercicio anterior.

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 está contemplado el pago de ninguna indemnización a los Consejeros en caso de terminación de sus funciones, como tales. Sólo está previsto el pago de indemnizaciones en los supuestos de terminación en el ejercicio de las funciones ejecutivas que, en su caso, puedan desempeñar, tal y como se indica a continuación.

No existen contratos con los miembros de los órganos de administración, gestión o de supervisión de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. o de cualquiera de sus filiales en los que se prevean beneficios para las citadas personas como consecuencia de la terminación de sus cargos y funciones.

Se describen a continuación las condiciones más relevantes de los Contratos suscritos por los Consejeros Ejecutivos con Logista:

- a) Cláusula de cambio de control: en caso de cambio de control, el Consejero Secretario podría ejercitar esta cláusula que le permite recibir la misma indemnización que si el contrato hubiese sido finalizado por despido improcedente. El importe establecido asciende a dos veces el Salario Fijo más la Retribución Variable.

- b) Indemnización por despido: el Consejero Delegado y el Consejero Secretario tienen derecho a cobrar una indemnización, en caso de cese de la relación por despido improcedente, o si la finalización contractual es solicitada por el propio consejero en virtud de lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, o, por jubilación, en el caso del Secretario. En estos supuestos, la indemnización consiste en un año de remuneración (Sueldo Fijo y Retribución Variable –Ver Apartados A.1.4, A.1.5 y A.1.6 anteriores–), para el Consejero Delegado, y en dos años de remuneración (Sueldo Fijo y Retribución Variable –Ver Apartados A.1.4, A.1.5 y A.1.6 anteriores–), para el Consejero Secretario.

Los contratos del Consejero Delegado y del Secretario del Consejo prevén el abono de una indemnización en caso de fallecimiento o invalidez a cobrar por el directivo o sus herederos, de la cual se descuenta la cuantía que pueda recibirse por la cobertura del seguro de vida del empleador.

- c) Cláusulas de no competencia: el contrato del Secretario del Consejo de Administración incluye un pacto de no competencia postcontractual cuya duración es de 24 meses. Este pacto se encuentra remunerado, siendo la compensación por la restricción de no competencia de 12 mensualidades del Sueldo Fijo y Retribución Variable, que se abona mensualmente durante el tiempo de la duración de la restricción de no competencia. Además, los contratos de cada Consejero Ejecutivo incluyen otras cláusulas que acostumbra a incluirse en este tipo de contratos, atendiendo a las prácticas habituales del mercado en esta materia: confidencialidad y secreto profesional, preaviso, cumplimiento de normativa interna, etc.
- d) Cláusulas de devolución de la Retribución Variable a Corto y Largo Plazo, y de mantenimiento de las Acciones Netas Consolidadas, recibidas, gratuitamente, en ejecución del Plan General y del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014 y 2017 (Ver apartado A.1.2).

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.

Ver Apartado A.1.8 anterior.

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 la fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a los Consejeros, como contraprestación por 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 la fecha de emisión de este Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a 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 la fecha de emisión de este Informe, no existe ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores.

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

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

El Consejo de Administración de 23 de julio de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, haciendo uso de las facultades concedidas por las Juntas Generales de 4 de junio de 2014, y de 21 de marzo de 2017, que aprobaron, respectivamente, la aplicación de los Planes General y Especial 2014, y de los Planes General y Especial 2017, acordó que la rentabilidad total de la acción de la Sociedad, (incluida como Objetivo, en la Retribución Variable a Corto y Largo Plazo de los Consejeros Ejecutivos, y también como Objetivo, para el personal del Grupo al que se aplica el sistema de Retribución Variable a Largo Plazo), a partir del presente ejercicio, se determine, comparando la rentabilidad total de la acción del ejercicio (en el caso de la Retribución Variable a Corto Plazo), o la rentabilidad total en el Periodo de Consolidación (en el caso de la Retribución Variable a Largo Plazo), con la rentabilidad total para el accionista de las compañías e índices generales que formen parte del Grupo de Referencia ("RCA"), cuya composición se acordó, asimismo, por el Consejo.

En consecuencia, con efectos de este ejercicio, no se aplicará el criterio de Retorno Total al Accionistas ("RTA"), que, únicamente, contemplaba la rentabilidad de la acción de la Sociedad, en sí misma considerada.

Para adoptar la decisión indicada, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han tenido en cuenta lo siguiente:

La evolución del precio de la acción de la Sociedad se ha identificado, - al parecer, definitivamente, en el presente ejercicio -, con la evolución del precio de las acciones de los fabricantes de tabaco, fuertemente influidas por la caída de volúmenes y las prohibiciones de consumo y venta de tabaco.

Si bien Logista no opera en el mercado de fabricación, y su línea estratégica fundamental -públicamente difundida-, es ampliar la actividad de distribución a productos distintos del tabaco, es lo cierto, que los mercados consideran a Logista como una empresa directa y, fundamentalmente, relacionada con el tabaco.

Como consecuencia de ello, el precio de la acción de Logista está actualmente lejos del precio objetivo estimado por los analistas, y del valor real de la Compañía, y ello, en el ejercicio en el que se ha obtenido un récord en los resultados del Grupo.

Con la decisión indicada, el Consejo de Administración intenta mantener la finalidad última de los Sistemas de Retribución a Corto y Largo Plazo, que es la de retener y motivar al personal sujeto a dichos Sistemas, habiendo dejado constancia, por otra parte, del alto grado de satisfacción por los resultados record obtenidos por el Grupo en el presente ejercicio.

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.

El enlace directo al documento publicado en la página web de la Sociedad, en el que figura la Política de Remuneraciones de Consejeros, vigente en el ejercicio, es el siguiente:

http://www.grupologista.com/es/inversores/Documents/PoliticaRemuneracionesConsejeros2019_2021.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.

No aplicable

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

i) Retribución de los Consejeros en su condición de tales

Ver Apartado A.1.5. anterior

ii) Sueldo de los Consejeros Ejecutivos

Ver Apartado B.6

iii) Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos

- El Consejo de Administración de 26 de noviembre de 2018, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de la Política de Remuneraciones:
 - a) Revalidó el límite máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo, establecida por el Consejo de 28 de noviembre de 2017 (150% del Sueldo, en el caso del Consejero Delegado, y 100% del Sueldo, en el caso del Consejero Secretario), así como la ponderación de Objetivos (50%, Objetivos de Negocio; 25%, Rentabilidad para el Accionista y 15%, Contribución Personal), y las métricas para su evaluación.
 - b) Estableció los Objetivos de Cumplimiento de la Retribución Variable a Corto Plazo para el ejercicio 2018-2019 (Objetivos de Negocio: EBIT Ajustado y Working Capital (WC); Rentabilidad para el Accionista y Contribución Personal de los Consejeros Ejecutivos a los resultados globales y al valor añadido del Grupo Logista).
- El Consejo de Administración de 23 de julio de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinó que la Rentabilidad Total del Accionista se determinase en comparación con la Rentabilidad Total, en el ejercicio, de compañías comparables y de índices globales, en línea con idénticas determinaciones adoptadas, respecto a los Planes de Incentivos a Largo Plazo (Ver Apartado A.2 anterior).

- El Consejo de Administración de 29 de octubre de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, evaluó el cumplimiento de los Objetivos de lo que depende la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos (ver Apartado B.7 siguiente).

iv) Retribución Variable a Largo Plazo

- El Consejo de Administración de 29 de enero de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:
 - a) Efectuó la liquidación del Segundo Periodo de Consolidación 2015-2018, del Plan General y del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014 de Logista, de conformidad con lo establecido en los Reglamentos de ambos Planes, resultando un Grado de Consolidación de las Acciones Inicialmente Reconocidas para dicho Periodo de Consolidación, del 96,35%, en el Plan General 2014, y del 95,30% en el Plan Especial 2014. En definitiva:

		Número de Acciones Reconocidas	Número de Acciones Consolidadas gratuitamente
Consejero Delegado	Plan General 2014	31.368	30.223
	Plan Especial 2014	23.526	22.427
Consejero Secretario	Plan General 2014	10.184	9.812
	Plan Especial 2014	11.458	10.923

Se trata de acciones consolidadas el último día del ejercicio anterior (30 de septiembre de 2018).

- b) Cuantificó el Objetivo Financiero y el Porcentaje de Consolidación para el Segundo Periodo de Consolidación 2018-2021, del Plan General y del Plan Especial 2017.
- c) Reconoció a los Consejeros Ejecutivos las siguientes Acciones ("Número de Acciones Reconocidas"), en dicho Periodo de Consolidación 2018-2021 de los Planes de 2017:

	Plan General 2017	Plan Especial 2017
Consejero Delegado	45.277	23.316
Consejero Secretario	13.405	10.360

- El Consejo de Administración de 23 de julio de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó que la rentabilidad de la acción de la Sociedad se determine, comparándola con la rentabilidad de otras compañías e índices generales, incluidos en el Grupo de Referencia (Ver Apartado A.2 anterior).
- El Consejo de Administración de 29 de octubre de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, efectuó la liquidación del Tercer Periodo de Consolidación 2016-2019, del Plan General y del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014 de Logista, de conformidad con lo establecido en los Reglamentos de ambos Planes, resultando un Grado de Consolidación de las Acciones Inicialmente Reconocidas para dicho Periodo de Consolidación, del 80%, en el Plan General 2014, y del 73,2% en el Plan Especial 2014. En definitiva:

		Número de Acciones Reconocidas	Número de Acciones Consolidadas gratuitamente
Consejero Delegado	Plan General 2014	29.717	23.774
	Plan Especial 2014	22.288	16.315
Consejero Secretario	Plan General 2014	8.801	7.041
	Plan Especial 2014	9.902	7.248

El Número de Acciones Netas se transmitirá a los Consejeros ejecutivos, en el próximo ejercicio, deduciendo del Número de Acciones Consolidadas, las Acciones que compensen la retención por el IRPF.

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.

La política de remuneración de la Sociedad y del Grupo está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo del Grupo:

- La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) un Sueldo, (ii) una Retribución variable a corto plazo y (iii) una Retribución variable a largo plazo.
- Los Planes de Retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y de su Grupo. Esta retribución se concede y en el futuro se abonará en forma de acciones de la Sociedad.

La Política de Retribución de la Alta Dirección (aplicable también a los Consejeros Ejecutivos) de la Sociedad y del Grupo, aprobada por el Consejo de Administración de 25 de octubre de 2016, establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:

- El diseño del esquema de remuneración de los Consejeros Ejecutivos presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, como se indica en el apartado A.1.4 anterior.
- Así, los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección solo percibirían su Sueldo.

Respecto a 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:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de proponer al Consejo la política retributiva de los Consejeros y Altos Directivos, y la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos. En la práctica, el alcance de la Comisión afecta a un número de aproximadamente 150 directivos, sujetos al sistema de Retribución variable a corto plazo. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.

- ii) Igualmente, hay que mencionar que la Comisión de Auditoría y Control de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la Remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados de la Compañía y del Grupo como base para el cálculo de los correspondientes objetivos.

En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados, cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, se indica lo siguiente:

La Junta General de Accionistas de 21 de marzo de 2017 modificó la Política de Remuneraciones de los Consejeros, al objeto de incluir en sus condiciones contractuales, las Recomendaciones 59, 62 y 63 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, estableciendo la obligación de los Consejeros Ejecutivos:

- i) De devolver la Retribución Variable a corto, medio o largo plazo percibida, en determinados supuestos, y
- ii) Mantener las Acciones de la Sociedad recibidas en ejecución de Planes de Incentivos a largo plazo, en cuantía equivalente a dos veces su salario.

Estas mismas previsiones se contienen en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021, aprobada por la Junta General de 21 de marzo de 2018.

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio por los Consejeros, en su condición de tales, y por los Consejeros Ejecutivos, cumple con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y los acuerdos del Consejo de Administración.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido.

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	111.634.889	84,09%

	Número	% sobre el emitidos
Votos negativos	1.799.483	1,61%
Votos a favor	104.449.554	93,56%
Abstenciones	5.385.852	4,82%

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

El Consejo de Administración de la Sociedad, en sus sesiones de 18 de julio y 17 de septiembre de 2014, y de 31 de octubre de 2017, fijó las retribuciones del Presidente y las de los demás Consejeros en su condición de tales por Remuneración fija y dietas de asistencia al Consejo y a sus Comisiones, que están dentro de los límites establecidos por la Junta General de Accionistas de 17 de febrero de 2015 (1.300.000 euros como cantidad máxima anual).

La Junta General de 21 de marzo de 2017 aprobó la compatibilidad del cobro de la remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración y de la remuneración fija establecida para el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aunque ambos cargos se desempeñen por la misma persona.

Los componentes fijos y las dietas de asistencia de los Consejeros, en su condición de tales, durante el ejercicio 2018-2019, son los mismos que los del ejercicio anterior 2017-2018.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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.

El Consejo de Administración, de 28 de noviembre de 2018, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijó el Sueldo de los Consejeros Ejecutivos (Consejero Delegado y Consejero Secretario), para el año 2019, con un incremento del 3,2% respecto al Sueldo del año 2018.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, 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.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

El Consejo de Administración de 29 de octubre de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, evaluó el cumplimiento de los Objetivos establecidos para la Retribución Variable a Corto Plazo 2018-2019, en un 83%, para el Consejero Delegado, y en un 83%, para el Consejero Secretario, con el siguiente desglose de Cumplimiento por Objetivos:

- Objetivos de Negocio: (EBIT Ajustado y Working Capital)(Ponderación del 50% y 10%, respectivamente):
 - i) Cumplimiento: 112% EBIT y 120% WC

- ii) Consecución: en función de las métricas estipuladas en la Norma sobre Sistema de Retribución Variable del Grupo Logista, de 28 de abril de 2011, el grado de consecución ha sido, respectivamente, del 56% y del 12% de la Retribución Variable a Corto Plazo establecida.
- Rentabilidad para el Accionista (Ponderación del 25%)(medida en comparación con las compañías e índices generales acordados por el Consejo de Administración de 23 de julio de 2019):
 - i) Consecución: 0
- Contribución Personal a los Resultados globales y valor añadido del Grupo Logista (Ponderación del 15%):
 - i) Evaluado el grado de cumplimiento, por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en un 100%, lo que determina una consecución de la Retribución Variable a corto plazo establecida en un 15%.

Únicamente los Consejeros Ejecutivos (Consejero Delegado y Consejero Secretario), -y no el resto de Consejeros-, perciben Retribución Variable a Corto Plazo.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Retribución Variable a Largo Plazo

Los Consejeros Ejecutivos participan en los Planes Generales y Especiales 2014 y 2017 de la Sociedad, por acuerdos respectivos de las Juntas Generales de Accionistas de 4 de junio de 2014 y de 21 de marzo de 2017, en el límite máximo previsto en ambos Planes, en cada uno de los tres Periodos de Consolidación, de tres años cada uno, en los que se dividen los mismos; es decir, con un Incentivo Inicial Reconocido del 100% de la Retribución Variable a Corto Plazo, devengada en el ejercicio anterior (Planes Generales) y el 75% del Sueldo (Planes Especiales).

1. Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2014

Ver Información Adicional en Sección D "Otras Informaciones de Interés".

El Número de Acciones de la Sociedad Reconocidas al Consejero Delegado y al Consejero Secretario - y que es el Número máximo de Acciones que pueden consolidar, para el Tercer Período de Consolidación (2016-2019), ha sido, respectivamente, de 29.717 y 8.801 Acciones.

Ver Apartado B.1.iv) anterior, en relación a las Acciones Consolidadas en dicho Período.

2. Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014

Ver Información Adicional en Sección D "Otras Informaciones de Interés".

El Número de Acciones de la Sociedad Reconocidas al Consejero Delegado y al Consejero Secretario - y que es el Número máximo de Acciones que pueden consolidar -, para el Tercer Período de Consolidación (2016-2019), ha sido, respectivamente, de 22.228 y 9.902.

Ver Apartado B.1.iv) anterior, en relación a las Acciones Consolidadas en dicho Período.

3. Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2017

Ver Información Adicional en Sección D "Otras Informaciones de Interés".

El Número de Acciones Reconocidas al Consejero Delegado y al Consejero Secretario, - y que es el Número máximo de Acciones que pueden consolidar-, para el Primer Periodo de Consolidación (2017-2020), ha sido de, respectivamente, 49.914 y 14.785, y para el Segundo Periodo de Consolidación (2018-2021) ha sido de, respectivamente, 45227 y 13.405 Acciones.

Las Acciones Reconocidas se consolidarán, en todo, en parte, o en nada, el 30 de septiembre de 2020 (Primer Periodo) y el 30 de septiembre de 2021 (Segundo Periodo).

4. Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2017

Ver Información Adicional en Sección D "Otras Informaciones de Interés".

El Número de Acciones Reconocidas al Consejero Delegado y al Consejero Secretario, - y que es el Número máximo de Acciones que pueden consolidar- para el Primer Periodo de Consolidación (2017-2020), ha sido de, respectivamente, 25.481 y 11.322, y para el Segundo Periodo de Consolidación (2018-2021), ha sido, respectivamente, de 23.316 y 10.360 Acciones.

La Consolidación de las Acciones, en todo, en parte o en nada, tanto en los Planes 2014 como en los de 2017, está sujeta a los requisitos y cumplimientos de los objetivos fijados por el Consejo de Administración de la Sociedad y a sus respectivos Reglamentos.

La Transmisión de las Acciones que se consoliden será a título gratuito, y estará sujeta a las cláusulas de mantenimiento y devolución indicadas en el apartado A.1.2. anterior.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplicable

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.

Ver Apartado A.1.7

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 aplicable

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No aplicable

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

No aplicable (Ver Apartados A.1.10 y A.1.12).

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 aplicable (Ver Apartado A.1.11).

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

Ver Apartado A.1.5 anterior.

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 aplicable

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No aplicable

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2019
Don Gregorio Marañón y Bertrán de Lis	Presidente Independiente	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Don Luis Egido Gálvez	Consejero Delegado	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Don Rafael de Juan López	Consejero Ejecutivo	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Don Jaime Carvajal Hoyos	Consejero Independiente	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	Consejero Independiente	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Don Alain Minc	Consejeros Independiente	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Don John Mathew Downing	Consejero Dominical	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Don Richard Guy Hathaway	Consejero Dominical	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Don John Michael Jones	Consejero Dominical	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019
Don Amal Pramanik	Consejero Dominical	Desde 1-10-2018 hasta 30-09-2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don Gregorio Marañón y Bertrán de Lis	420	42	20	0	0	0	0	0	482	450
Don Luis Egido Gálvez	60	22	0	0	0	0	0	0	82	80
Don Rafael de Juan López	60	22	0	0	0	0	0	0	82	80
Don Jaime Carvajal Hoyos	60	29	0	0	0	0	0	0	89	5
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	60	35	10	0	0	0	0	0	105	109
Don Alain Minc	60	42	10	0	0	0	0	0	112	40
Don John Mathew Downing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don Richard Guy Hathaway	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don John Michael Jones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don Amal Pramanik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

DON LUIS EGIDO GÁLVEZ												
Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
	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	Nº Acciones equivalentes
Plan General en Acciones Gratuitas 2014	29.717	29.717	0	0	23.774	23.774	425	425	0	0	0	0
Plan Especial en Acciones Gratuitas 2014	22.288	22.288	0	0	16.315	16.315	291	291	0	0	0	0
Plan General en Acciones Gratuitas 2017	49.914	49.914	45.277	45.277	0	0	0	0	0	95.191	95.191	95.191
Plan Especial en Acciones Gratuitas 2017	25.481	25.481	23.316	23.316	0	0	0	0	0	48.797	48.797	48.797

DON RAFAEL DE JUAN LÓPEZ

Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
	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
Plan General en Acciones Gratuitas 2014	8.801	8.801	0	0	7.041	7.041	125	125	0	0	0
Plan Especial en Acciones Gratuitas 2014	9.902	9.902	0	0	7.248	7.248	129	129	0	0	0
Plan General en Acciones Gratuitas 2017	14.785	14.785	13.405	13.405	0	0	0	0	0	28.190	28.190
Plan Especial en Acciones Gratuitas 2017	11.322	11.322	10.300	10.300	0	0	0	0	0	21.682	21.682

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

No aplicable

iv) Detalle de otros conceptos

No aplicable

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

i) Retribución 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 2019	Total ejercicio 2018
Don Gregorio Marañón y Bertrán de Lis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don Luis Egido Gálvez	0	0	0	691	867	0	0	0	1.558	1.855
Don Rafael de Juan López	0	0	0	307	257	0	0	0	564	672
Don Jaime Carvajal Hoyos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don Alain Minc	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don John Mathew Downing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don Richard Guy Hathaway	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don John Michael Jones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don Amal Pramanik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

No aplicable

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
--------	---

DON LUIS EGIDO GÁLVEZ 263

DON LUIS EGIDO GÁLVEZ							
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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
263	172			2.357	2.094		

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
--------	---

DON RAFAEL DE JUAN LÓPEZ 96

DON RAFAEL DE JUAN LÓPEZ							
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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
96	65			762	666		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don Luis Egido Gálvez	Ver Apartado A.1.5	40
Don Rafael de Juan López	Ver Apartado A.1.5	34

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don Gregorio Marañón y Bertrán de Lis	482	0	0	0	482	0	0	0	0	0
Don Luis Egido Gálvez	82	716	0	0	798	1.558	0	263	40	1.861
Don Rafael de Juan López	82	254	0	0	336	564	0	96	34	694
Don Jaime Carvajal Hoyos	89	0	0	0	89	0	0	0	0	0
Doña Cristina Garmendía Mendizábal	105	0	0	0	105	0	0	0	0	0
Don Alain Minc	112	0	0	0	112	0	0	0	0	0
Don John Matthew Downing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don Richard Guy Hathaway	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don John Michael Jones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Don Amal Pramanik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	952	970	0	0	1.922	2.122	0	359	74	2.555

Observaciones

Total remuneración consejeros ejercicio 2018-2019 (sociedad + grupo) = 4.477 miles de 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.

D.1. Información adicional en relación a los Planes de Incentivos a Largo Plazo (Apartado B.7.)

1. Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2014

Está dirigido a los Consejeros Ejecutivos y determinados Directivos y empleados del Grupo, caracterizados por un alto desempeño y proyección futura. La duración total será de cinco años y se dividirá en tres Periodos de Consolidación de tres años.

Se han realizado concesiones anuales a determinados Beneficiarios (entre ellos, a los Consejeros Ejecutivos, de conformidad con el acuerdo de la Junta General de 4 de junio de 2014), en los ejercicios 2014, 2015 y 2016.

El esquema de funcionamiento del Plan, recogido en su Reglamento de aplicación, es, en síntesis, el siguiente:

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, reconoce a determinados Beneficiarios (entre ellos, los Consejeros Ejecutivos), un Incentivo Inicial Reconocido, que será, como máximo, la Retribución Variable a Corto Plazo, devengada por cada Beneficiario durante el ejercicio inmediatamente anterior a la fecha de concesión del Incentivo, que se dividirá por la media ponderada de la cotización de las acciones de la Sociedad en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la fecha de Reconocimiento, determinando, así, el Número de Acciones Condicionadas Reconocidas.

El Número de Acciones de la Sociedad que, en su caso, consolidará, a título gratuito, a cada Beneficiario dependerá de:

- i) la permanencia del Beneficiario en el Grupo: será necesario que haya transcurrido el Período de Consolidación correspondiente y se mantenga, durante el mismo, una relación laboral o, en su caso, mercantil-laboral con la Sociedad o sus Sociedades Filiales;
- ii) el Cumplimiento de los Objetivos fijados para la Consolidación de las Acciones en cada uno de los Periodos de Consolidación:
 - a) El 50% del Número de Acciones Reconocidas se consolida de acuerdo con el criterio de la Rentabilidad comparativa con otras compañías (RCA). El RCA relaciona el RTA de la Sociedad con el RTA de compañías que operen en el mismo o similar sector de actividad, y con índices generales.

El Consejo de Administración de 23 de julio de 2019, haciendo uso de la autorización de la Junta General de 4 de junio de 2014, ha considerado necesario, al objeto de que los Planes de Incentivos a Largo Plazo cumplan la finalidad para la que fueron implantados (motivación y retención de los Directivos y personal clave), acordar que la rentabilidad de la Acción de la Sociedad se determine en comparación con otras compañías e índices generales que formen parte del Grupo de Referencia.

En definitiva, el Consejo indicado estableció que el Grupo de Referencia para el Periodo de Consolidación 2016-2019, esté compuesto por las siguientes Sociedades:

1) Compañías que operan en la fabricación de tabaco:

- Philip Morris International Inc.
- British American Tobacco PLC
- Japan Tobacco International, S.A.
- Imperial Brands PLC
- Scandinavian Tobacco Group A/S

2) Compañías que desarrollan, en todo o en parte, actividades similares a las de la Compañía:

- STEF
- Deutsche Post AG
- Celesio

3) Índices generales:

- IBEX Medium Cap.
- IBEX Top dividendo TR

b) El restante 50% del Número de Acciones Reconocidas se consolida en función de uno o varios criterios internos, de naturaleza financiera u operativa, durante el Periodo de Consolidación, referidos al grado de consecución del objetivo durante el periodo de consolidación, en comparación con la previsión que, para tal objetivo, se contenga en los planes de negocio del Grupo Logista.

iii) Que se haya conseguido, en la parte mínima establecida, el Objetivo para la Consolidación (“el Porcentaje de Consolidación”)

Los Porcentajes de Consolidación que establece su Reglamento son los siguientes:

a) Criterio RCA:

Rango percentil de RCA de la Sociedad	Porcentaje de Consolidación
Por debajo de la mediana del grupo de referencia	0%
A partir de la mediana del grupo de referencia	40%
A partir del tercer cuartil del grupo de referencia	90%
A partir del percentil 90 del grupo de referencia	100%

b) Criterio Beneficio Operativo (EBIT):

Grado de consecución del objetivo	Porcentaje de consolidación
<90,00%	0,00%
90,00%	50,00%
90,50%	52,50%
91,00%	55,00%
91,50%	57,50%
92,00%	60,00%
92,50%	62,50%
93,00%	65,00%
93,50%	67,50%
94,00%	70,00%
94,50%	72,50%
95,00%	75,00%
95,50%	77,50%
96,00%	80,00%
96,50%	82,50%
97,00%	85,00%
97,50%	87,50%
98,00%	90,00%
98,50%	92,50%
99,00%	95,00%
99,50%	97,50%
100,00% o más	100,00%

2. Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014

Es aplicable, únicamente, a los Consejeros Ejecutivos y determinados Directivos del Grupo Logista con un alto grado de contribución y aportación de valor al Grupo.

El Plan Especial tiene la misma vigencia que el Plan General, está sujeto a los mismos requisitos, y a idénticos criterios y Porcentajes de Consolidación de Acciones, con las siguientes salvedades:

- i) Se reconoce a cada Beneficiario un Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas, de un determinado porcentaje del Sueldo a determinar cada año (como máximo, el 75% del Sueldo, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, y el 50% del Sueldo, en el caso de los demás Beneficiarios), denominado Incentivo Inicial Reconocido.

ii) El Número de Acciones a consolidar, que pondera como sigue (Acuerdo del Consejo de Administración de 23 de julio de 2019):

- Criterio RCA: 67% del Número de Acciones Reconocidas
- Criterio EBIT: 33% del Número de Acciones Reconocidas

Las Acciones que, en su caso, consoliden los Consejeros Ejecutivos y Altos Directivos, tanto por el Plan General como por el Plan Especial 2014, están sujetas a:

- Cláusula de Mantenimiento de las mismas, en cuantía equivalente a dos veces su Retribución Fija Anual, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, y durante el periodo de un año en el caso de los Altos Directivos (ver A.1.2. anterior).
- Cláusula de Devolución: si en el periodo de los dos años siguientes a la consolidación se produce cualquiera de las circunstancias mencionadas en el apartado A.1.2 anterior.

3. Plan General y Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2017

Su vigencia será de cinco años, y se dividirá en tres Periodos de Consolidación (2017-2020, 2018-2021 y 2019-2022).

El Plan General y el Plan Especial 2017 son semejantes, respectivamente, en su funcionamiento, requisitos y criterios de Consolidación, al Plan General y al Plan Especial 2014 (Acuerdo del Consejo de Administración de 23 de julio de 2019), e incluyen las cláusulas de devolución y de mantenimiento de las Acciones Consolidadas indicadas.

Los Reglamentos de ambos Planes han sido aprobados por el Consejo de Administración de 28 de noviembre de 2017, modificados el 29 de enero y el 23 de julio de 2019.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29 de octubre de 2019.

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

Sí No

