



# INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS **2014**

# **INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

## **Datos identificativos del emisor**

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA:** 30/09/2014

**C.I.F.:** A87008579

**DENOMINACIÓN SOCIAL:** COMPAÑIA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA HOLDINGS, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL:** CALLE TRIGO 39 -POLÍGONO INDUSTRIAL POLVORANCA- 28914 LEGANÉS (MADRID)



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

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

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

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

#### Explique la política de remuneraciones

##### A.1.1 Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

La política de remuneraciones de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. (en adelante, indistintamente denominada Grupo Logista, Compañía o Sociedad) y de sus sociedades dependientes (en adelante, conjuntamente, designadas como el Grupo), tiene como fundamento atraer, retener y motivar a los mejores profesionales. Esta política debe ser adecuada con las circunstancias de cada momento, prestando especial atención a la evolución de la normativa, de las mejores prácticas de mercado, así como a las recomendaciones y directrices en gobierno corporativo.

Los principios del sistema retributivo de Grupo Logista son los siguientes:

- Creación de valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.
- Competitividad externa.
- Recompensar atendiendo a los niveles de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
- 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.
- 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 de la Compañía.

##### A.1.2 Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

El Consejo de Administración de la Sociedad, -que fue constituida el 13 de mayo de 2014 -, en sus sesiones de 18 de julio y 17 de septiembre de 2014, ha fijado las retribuciones del Presidente y las de los demás Consejeros, por Remuneración fija y dietas de asistencias al Consejo y a sus Comisiones, dentro de los límites establecidos por la Junta General de Accionistas de 4 de junio de 2014.

Asimismo, la Junta General citada ha acordado la implantación del Plan General y Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014, y las características fundamentales de los mismos, que se detallan en el apartado A.4.

##### A.1.3 Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la Sociedad

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera las siguientes perspectivas para establecer la política de remuneración:

i) Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo:

De conformidad con lo indicado en los mencionados textos normativos, el importe anual máximo de las retribuciones que puede satisfacer Grupo Logista al conjunto de los Consejeros será fijado por la Junta General de Accionistas para cada ejercicio. El Consejo de Administración podrá anualmente reducir, pero no ampliar esa cuantía, previo acuerdo tomado al efecto por el mismo, así como graduar la cantidad a percibir por cada uno de los Consejeros en función de su pertenencia o no a Comisiones Delegadas o Consultivas del Consejo, los cargos que ocupe en el mismo, las funciones y responsabilidades que le sean atribuidos por el Consejo, o en general, su dedicación al servicio de Grupo Logista, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos.

Las Remuneraciones antes indicadas, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad, son compatibles con las demás percepciones que reciban los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía o del 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 largo plazo.

iv) Los datos de mercado.

A.1.4 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) un Sueldo fijo, (ii) una Retribución variable a corto plazo, (iii) una Retribución variable a largo plazo, (iv) prestaciones asistenciales y retribuciones en especie.

En lo que se refiere al mix retributivo (retribución fija + variable a corto plazo + incentivos a largo plazo), puede indicarse que, en un escenario de cumplimiento estándar de objetivos, para el Consejero Delegado aproximadamente un 30% de la remuneración total es de carácter fijo y un 70% es de carácter variable. Para el Consejero Secretario, la distribución es de 40% retribución fija y 60% retribución variable.

Actualmente, los Consejeros Externos Dominicales (representantes de Imperial Tobacco Group plc) no perciben retribución alguna, por ningún concepto, como Consejeros de la Sociedad.

En lo que se refiere a los restantes Consejeros Externos (esto es, Ejecutivos, Independientes y Otros Externos), la política de retribuciones, dentro del marco anteriormente descrito, persigue remunerar a los Consejeros de forma adecuada, según el cargo que ocupan en el Consejo y/o las Comisiones, su aportación de valor.

En esta línea, la retribución de los Consejeros Externos en su condición de miembros del Consejo de Administración y de las Comisiones Delegadas o Consultivas, consiste en una Remuneración en metálico fija mensual y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Los Consejeros Externos quedan excluidos de los sistemas de previsión financiados por Grupo Logista para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro, y de la retribución consistente en entrega de acciones de Grupo Logista, concesión de derechos de opción sobre las mismas.

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

### **Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

#### A.2.1 Trabajos Preparatorios y Toma de Decisiones

Durante el ejercicio 2014 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como parte del proceso de revisión periódica de la política de remuneraciones del Consejo de Administración, ha acometido un ejercicio de análisis de la retribución del Presidente, de los Consejeros Ejecutivos y de los Consejeros Externos.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, para determinar el mercado de referencia de la Sociedad, la Comisión ha establecido una serie de criterios objetivos que se han utilizado para seleccionar las compañías comparables. Estos criterios se detallan a continuación: (i) número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos; (ii) datos de dimensión: facturación, capitalización bursátil, activos y número de empleados; (iii) ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas tanto en el IBEX35 como en el mercado continuo; (iv) distribución sectorial: muestra multisectorial con una distribución homogénea entre sectores de actividad.

En relación con el diseño del Plan General y Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014, el Consejo de Administración de la Sociedad de 4 de junio pasado, contó con el asesoramiento de Garrigues Human Capital Services, -contratados, en su día, por Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U. (en adelante, Logista o Logista S.A.U.) -, que, teniendo en cuenta la recomendación de la Unión Europea de 30 de abril de 2009, el Código Unificado de Buen Gobierno de España, las recomendaciones de Association of British Insurers y la política que siguen las compañías españolas que cotizan en el IBEX 35, homologó ambos Planes, presentados por Logista, que, obviamente, en su versión definitiva, fueron referidos a la Sociedad, e incluido su contenido básico en el Folleto Informativo de la Oferta Pública de Venta de las Acciones de la Sociedad. El Consejo, además, propuso su aprobación a la Junta General de Accionistas y la concesión a los Consejeros Ejecutivos, en cada uno de los Períodos de Consolidación de ambos Planes, el máximo Incentivo Inicial que permiten los mismos. La Junta General de 4 de junio de 2014 aprobó ambas propuestas.

En el ejercicio 2013-2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad se ha reunido 3 veces.

#### A.2.2. Comisión de Retribuciones: Mandato

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones participa, significativamente, en la definición de la política de remuneraciones del Grupo Logista. Durante 2014, teniendo en cuenta la reciente constitución de la Sociedad, las actuaciones más relevantes de esta Comisión han estado relacionadas con:

- i) La ratificación de la condición de los Consejeros de la Sociedad, a efectos del Folleto Informativo de la OPV y solicitud de admisión a cotización de las acciones de la Sociedad.
- ii) Propuestas de contratación de directivos.
- iii) Realización de análisis de mercado y encomienda de servicios a asesores externos sobre retribuciones del Presidente y de los Consejeros.
- iv) Propuesta de una política de retribución del Presidente y de los Consejeros, por remuneración fija y dietas de asistencia.
- v) Propuesta al Consejo de aprobación de los Reglamentos del Plan General y del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014.
- vi) Evaluación del grado de cumplimiento de los Objetivos de Negocio del Grupo, en el ejercicio 2013-2014.
- vii) Fijación de Objetivos de Negocio del Grupo 2014-2015.
- viii) Evaluación y propuesta de la Retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos 2013-2014.
- ix) Propuesta de Sueldo y Retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2014-2015.

### A.2.3 Comisión de Retribuciones: Composición

Conforme al artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión estará formada por Consejeros externos, siendo la mayoría de ellos Consejeros independientes.

Actualmente la mayoría de miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no son independientes, sino que éstos constituyen la mitad de los miembros como consecuencia del hecho de que el presidente de la Comisión no puede ser considerado temporalmente Consejero Independiente. Esto es debido a que conforme al artículo 8.4.e) de la Orden ECC/461/2013, no puede ser considerado estrictamente Consejero Independiente puesto que ha transcurrido menos de un año desde su dimisión como consejero de Altadis. Por tanto, debe considerarse incluido en la categoría de "otros consejeros externos". Transcurrido dicho año y si el resto de circunstancias de D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis no cambiaran, éste reunirá todas las condiciones para poder ser considerado Consejero Independiente.

La composición actual de la Comisión es la siguiente: D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis (Presidente); D. John Matthew Downing (Consejero Dominical); D. Stéphane Lissner (Consejero Independiente); D. Eduardo Andrés Zaplana Hernández-Soro (Consejero Independiente).

A.2.4 En el ejercicio 2014 los siguientes asesores prestaron sus servicios a la Comisión: (i) Towers Watson, ha asesorado a la Comisión en la preparación del *benchmarking* retributivo del Presidente, de los Consejeros Ejecutivos y de los Consejeros Externos, y en la elaboración del presente Informe; (ii) Garrigues Human Capital Services ha asesorado a la Comisión en cuestiones relativas al diseño del Plan General y Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014.

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

#### **Explique los componentes fijos de la remuneración**

La Remuneración de los Consejeros, por su actividad como tales, 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 €. Dicha cuantía incluye la Remuneración fija prevista para el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y para el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control, puesto que tales funciones son desempeñadas, actualmente, por el Presidente del Consejo.
  - 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: 2.000 € 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.

En la actualidad, los Consejeros Externos, por su condición de tales, no perciben retribución alguna en concepto de pensiones ni de seguros de vida, ni tampoco participan en planes de retribución referenciados al valor de cotización de la acción de Grupo Logista, aun cuando esta modalidad de retribución está contemplada en los Estatutos Sociales de la Compañía. Como antes se ha indicado, los cuatro Consejeros Externos Dominicales no perciben retribución alguna por razón de su pertenencia al Consejo de la Sociedad.

Por otra parte, y tal como ha sido anteriormente indicado, los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad, perciben de Logista un Sueldo pagadero mensualmente. Los importes pagados por todo el ejercicio 2013-2014 fueron los siguientes: D. Luis Egido Gálvez: 460.350 euros; D. Rafael de Juan López: 277.748 euros. Los Consejeros Ejecutivos participan en: (i) El Plan General de Incentivos a Largo Plazo de Logista; (ii) El Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo de Logista; (iii) el Plan de Pensiones de Empleo de Logista; (iv) el Plan de Previsión Social de Directivos, en el que Logista realiza aportaciones calculadas en base a un porcentaje sobre la retribución fija y variable de cada Consejero.

Asimismo perciben las siguientes prestaciones asistenciales y retribuciones en especie: (i) un seguro de vida para el Consejero Delegado; (ii) seguro de asistencia sanitaria; (iii) vehículo de empresa.

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

En particular:

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

#### **Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

A fecha de emisión de este Informe, la política de remuneraciones Consejeros Ejecutivos, en cuanto a elementos de componente variable, es la siguiente:

i) La Retribución variable a corto plazo:

La Retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2013-2014, pagadera, ya, en el presente ejercicio 2015, está limitada a un importe máximo del 100% del Sueldo para D. Luis Egido Gálvez y en 66,66% del Sueldo para D. Rafael De Juan López.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha fijado el grado de cumplimiento de los objetivos para los Consejeros Ejecutivos en el 100% del Sueldo Fijo 2013-2014 para el Consejero Delegado y el 93,5% del límite antes indicado, para el Consejero Secretario.

Para el ejercicio 2014-2015, el Consejo ha fijado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los Objetivos de Negocio del Grupo y las métricas para evaluar su cumplimiento.

En concreto, se ha establecido una matriz que combina las siguientes métricas: capital circulante y EBIT del Grupo.



## ii) Plan General y Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014

### 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 realizándose concesiones anuales en los ejercicios 2014, 2015 y 2016.

El Incentivo Inicial Reconocido será, como máximo, la retribución variable anual 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, y/o referido exclusivamente al primer Periodo de Consolidación, por el precio de la Oferta Pública de Venta de acciones de la Sociedad, si fuese inferior ("El Número de Acciones Reconocidas").

El Número de Acciones de la Sociedad que se entregará 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 25% del Número de Acciones Reconocidas se consolidan en función del Retorno Total a los Accionistas (RTA). El RTA es la suma de (i) la apreciación de la acción de la Sociedad durante el Periodo de Consolidación y (ii) los dividendos por acción, repartidos durante ese mismo periodo.

El Consejo ha fijado el RTA para el Periodo de Consolidación 2014-2017 en 4,3 € por acción.

- b) El otro 25% 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.

RCA: se determina calculando el "rango percentil" del RTA de la Sociedad comparado con un grupo de referencia (que incluirá a las entidades con el mayor RTA, pero por debajo al de la Sociedad).

El Consejo ha establecido que el Grupo de Comparación para el Periodo de Consolidación 2014-2017 esté compuesto por las siguientes Sociedades: Philip Morris International Inc.; British American Tobacco p.l.c.; Japan Tobacco International SA; Imperial Tobacco Group PLC; MARR S.p.A.; STEF; Deutsche Post AG; Nortbert Dentressangle; Red Eléctrica de España, S.A.U.; Telecom Italia S.p.A.; Total S.A.; CTT – Correios de Portugal, S.A.

- c) 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.

Para el Periodo de Consolidación 2014-2017, el Consejo de Administración ha establecido el criterio del Beneficio Operativo (EBIT) y lo ha cifrado en 729,3 millones de euros.

- (iii) Que se haya conseguido, en la parte mínima establecida, el Objetivo para la Consolidación ("el Porcentaje de Consolidación"). Los Porcentajes de Consolidación para el Periodo de Consolidación 2014-2017 se establecen en el Reglamento del Plan General.

### 2. Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014

Está dirigido, únicamente, a Consejeros Ejecutivos y determinados Directivos con un alto grado de contribución y aportación de valor al Grupo.

La duración total será de cinco años y se dividirá en tres Periodos de Consolidación de tres años realizándose concesiones anuales en los ejercicios 2014, 2015 y 2016.

El Incentivo Inicial Reconocido será, como máximo, equivalente a un determinado porcentaje del salario fijo anual de cada Beneficiario, a determinar en cada ciclo, y que será como máximo, el 75% en el caso de los Consejeros Ejecutivos, y del 50% en el caso de los demás Beneficiarios.

Los requisitos, Objetivos de Consolidación, y los Porcentajes de Consolidación, para el Periodo 2014-2017, son los mismos que los establecidos para el Plan General, si bien el porcentaje del Número de Acciones Reconocidas a los Beneficiarios que consolidan conforme a los criterios RTA, RCA y EBIT son, respectivamente, el 35%, el 32% y el 33%.

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

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

#### **Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

Los Consejeros Ejecutivos participan en el Plan de Pensiones de Empleo de Logista. Dicho Plan es de aportación definida y las aportaciones mensuales que realiza la Compañía corresponden al 8,3% del salario regulador.

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

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

#### **Explique las indemnizaciones**

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 detalla en el siguiente apartado A.7.

No existen contratos con los miembros de los órganos de administración, gestión o de supervisión de Logista Holdings 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.

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

#### **Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos.**

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

a) Cláusulas 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 la retribución (salario fijo más variable). Asimismo, se establece que el salario regulador para

el cálculo de la indemnización no puede ser inferior al que se habría tenido en cuenta para calcular la indemnización en 2008 cuando Imperial Tobacco Group PLC se convirtió en accionista de Logista.

- b) Cláusulas de "Golden Parachute": 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 (salario fijo y variable) para el Consejero Delegado y, en dos años de remuneración (salario fijo y variable), para el Consejero Secretario. En cualquier caso, esta provisión únicamente aplica si la indemnización legal correspondiente al directivo resulta ser inferior a la indicada en estas cláusulas.

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 de salario fijo y 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 acostumbran 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.

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

##### **Explique las remuneraciones suplementarias**

A fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

##### **Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún Consejero.

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

##### **Explique las remuneraciones en especie**

Los Consejeros Ejecutivos cuentan, como parte de sus retribuciones en especie, con las siguientes prestaciones:

- (i) vehículo de empresa;
- (ii) un seguro de vida con cobertura de fallecimiento e invalidez para el Consejero Delegado;
- (iii) seguro de asistencia sanitaria.

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

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

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

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

#### **Explique los otros conceptos retributivos**

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los Consejeros ningún otro concepto retributivo a los explicados en los anteriores apartados.

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

#### **Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

A.13.1. La política de remuneración de la Sociedad y del Grupo está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo del Grupo:

- a) 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.
- b) 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.

A.13.2. La política de remuneración de la Sociedad y del Grupo establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:

- a) El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, como se indica en el apartado A.1.4 anterior.
- b) 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:

- (i) 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 4 miembros, 2 de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. En concreto, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es también el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada de los Consejeros en estas dos Comisiones asegura la toma

en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

A.13.3. 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:

(i) El Reglamento del Consejo no contiene previsión específica al respecto. Sin embargo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene plenas facultades para valorar si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.

(ii) En relación a los conflictos de intereses, el Reglamento del Consejo establece:

1. El Consejero deberá comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que él mismo o las personas a él vinculadas, pudieran tener con el interés de Grupo Logista.
2. El Consejero deberá comunicar la participación directa o indirecta, que personalmente, o las personas a él vinculadas, tuvieran en el capital de una sociedad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituya el objeto social, así como los cargos o las funciones que en ella ejerzan, así como la realización por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituya el objeto social.
3. El Consejero no podrá realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con Grupo Logista a no ser que informe anticipadamente de la situación de conflicto de intereses, y el Consejo, previo informe de la Comisión de Auditoría y Control, apruebe la transacción.

Adicionalmente el Reglamento Interno de Conducta en Materias Relativas al Mercado de Valores desarrolla la obligación de comunicación de los Consejeros en caso de conflicto de intereses.

## B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

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

### **Previsión general de la política de remuneraciones**

A la fecha de aprobación del presente Informe, está previsto que los principios y criterios que rigen la actual política de remuneraciones, descrita en los apartados anteriores, permanezcan en términos similares a los vigentes, salvo que los órganos sociales competentes acuerden llevar a cabo modificaciones si se produjeran circunstancias o hechos de carácter regulatorio, estratégico, financiero o de otra naturaleza que así lo aconsejasen. Es por ello que, tal y como ha sido anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente dicha política y los elementos que la integran.

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

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

Está previsto que el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones para los ejercicios futuros, así como el papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se desarrolle en términos similares a los descritos en los apartados A.1. y A.2, sin que se prevean cambios en relación a los mismos

**B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.**

### **Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

A lo largo del año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza un seguimiento de los objetivos vinculados a los incentivos anuales y plurianuales. En esta función de seguimiento y evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, que facilita los resultados auditados. La evaluación final, sobre la base de los resultados para el periodo completo de medición correspondiente, considera también la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado. La Comisión de Auditoría y Control, con carácter previo, verifica los resultados del Grupo que son tomados en consideración para el cálculo de los objetivos establecidos para la percepción de la remuneración variable a corto plazo (bonus).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 4 miembros, 2 de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. En concreto, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es también el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control. Entre las funciones de la Comisión de Auditoría y Control está la supervisión de la eficacia del control interno de la Sociedad y los sistemas de gestión de riesgos. En relación con ello, le corresponde proponer al Consejo de Administración la política de control y gestión de riesgos, la cual identificará, al menos: a) los tipos de riesgo a los que se enfrenta la Sociedad; b) la fijación del nivel de riesgo que la Sociedad considere aceptable; c) las medidas para mitigar el impacto de los riesgos identificados en caso de que lleguen a materializarse; d) los sistemas de control e información que se emplearán para controlar y gestionar los citados riesgos. La presencia cruzada de los Consejeros en estas dos Comisiones asegura la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

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

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

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

1º Respecto a los Consejeros Ejecutivos, se detalla a continuación la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2013-2014:

- (i) Sueldo: Los Consejeros Ejecutivos han percibido el Sueldo que resulta de la aplicación de sus contratos vigentes, suscritos con Logista.
- (ii) Remuneración fija: D. Luis Egido ha devengado una Remuneración fija por su pertenencia a los Consejos de Logista y de la Sociedad, y D. Rafael de Juan López ha devengado una Remuneración fija por su pertenencia al Consejo de la Sociedad.
- (iii) Dietas: D. Luis Egido Gálvez ha devengado Dietas por su asistencia a los Consejos de Logista y de la Sociedad, y D. Rafael de Juan López, por su asistencia al Consejo de la Sociedad.
- (iv) Retribución variable a corto plazo. Está fijada en el 100 por 100 del Sueldo, en el caso del Consejero Delegado, y en el 66,66 por ciento del Sueldo, en el caso del Secretario del Consejo. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha evaluado el cumplimiento de los objetivos de los Consejeros Ejecutivos, a fin de determinar la Retribución Variable a corto plazo, correspondiente al ejercicio 2013-2014, en un 100% y en un 93,5% del límite antes indicado, para el Consejero Delegado y para el Consejero Secretario, respectivamente.
- (v) Otros Conceptos: El Consejero Secretario ha percibido una gratificación extraordinaria del 120% de su Sueldo, como compensación a su contribución en el proceso de Oferta Pública de Venta de acciones de la Sociedad y admisión a cotización de sus acciones.
- (vi) Retribución variable a largo plazo: Los Consejeros Ejecutivos son Beneficiarios del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2011 (PILP) de Logista y del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2011 (PEILP) de Logista.

En ambos Planes, el primer Periodo de Consolidación de 3 años se inició el 1 de octubre de 2011 y ha concluido el 30 de septiembre de 2014. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aún no ha llevado a cabo el proceso de evaluación para determinar el grado de consecución del objetivo de Beneficio Operativo Ajustado del Grupo (EBIT), establecido en ambos Planes.

- (vii) Prestaciones asistenciales: el Plan de Pensiones de Empleo de Logista; Plan de Previsión Social de Directivos de Logista; vehículo de empresa; seguro de vida para el Consejero Delegado; seguro de asistencia sanitaria.

2º En lo que se refiere a los Consejeros, en su condición de tales, se detalla a continuación la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2013-2014:

#### a) Consejo y Comisiones de Logista SAU

- i) Remuneración fija por pertenencia al Consejo

Presidente: 13.800 euros mensuales

Consejeros (excepto dominicales y Consejero Secretario): 4.600 euros mensuales

ii) Dieta por asistencia al Consejo

Presidente: 2.070 euros mensuales

Consejeros (excepto dominicales y Consejero Secretario): 1.035 euros mensuales.

iii) Dieta por asistencia a las Comisiones del Consejo

Presidente: 1.380 euros mensuales

Consejos-Vocales: 690 euros

A partir del mes de julio de 2014, dejaron de devengarse la retribución fija y las dietas por pertenencia y asistencia al Consejo o a las Comisiones de Logista.

b) Consejos y Comisiones de la Sociedad

i) Remuneración fija por pertenencia al Consejo.

Presidente: 13.800 euros mensuales hasta el mes de julio de 2014; y 30.000 euros mensuales desde agosto 2014.

Restantes Consejeros (exceptos Dominicales): 4.600 euros mensuales hasta el mes de junio de 2014; y 5.000 euros desde el mes de julio 2014.

ii) Dieta por asistencia al Consejo:

Presidente: 2.070 euros mensuales hasta el mes de julio 2014 y 2.000 euros mensuales desde el mes de septiembre de 2014.

Consejeros (excepto dominicales): 1.035 euros mensuales hasta el mes de junio 2014, y 2.000 euros mensuales desde el mes de julio 2014.

iii) Dieta por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control.

Presidente: 1.380 euros mensuales hasta julio 2014 y 1.600 euros mensuales desde septiembre 2014.

Consejeros Vocales: 690 euros mensuales hasta junio 2014 y 1.600 euros mensuales desde julio 2014.

iv) Dieta por asistencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Presidente: 1.380 euros mensuales hasta julio 2014 y 1.000 euros mensuales desde septiembre 2014.

Consejeros Vocales 1.000 euros mensuales.



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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
ADAM BRITNER	Dominical	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Independiente	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
DAVID IAN RESNEKOV	Dominical	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO	Independiente	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
GREGORIO MARAÑÓN Y BERTRÁN DE LIS	Otro Externo	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
JOHN DOWNING	Dominical	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
LUIS EGIDO GÁLVEZ	Ejecutivo	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
NICHOLAS JAMES KEVETH	Dominical	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
RAFAEL DE JUAN LÓPEZ	Ejecutivo	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
STÉPHANE LISSNER	Independiente	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.
MIGUEL ÁNGEL BARROSO AYATS	Independiente	Desde 01/10/2013 hasta 30/09/2014.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
GREGORIO MARAÑÓN Y BERTRÁN DE LIS	0	71	10	0	0	15	0	0	96	0
LUIS EGIDO GÁLVEZ	0	20	8	0	0	0	0	0	28	0
RAFAEL DE JUAN LÓPEZ	0	15	4	0	0	0	0	0	19	0
MIGUEL ÁNGEL BARROSO AYATS	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	0	19	4	0	0	4	0	0	27	0
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO	0	20	8	0	0	5	0	0	33	0
ADAM BRITNER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN DOWNING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICHOLAS JAMES KEVETH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID IAN RESNEKOV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STÉPHANE LISSNER	0	20	4	0	0	2	0	0	26	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
LUIS EGIDO GÁLVEZ	460	37	8	300	407	0	0	116	1.328	1.311
RAFAEL DE JUAN LÓPEZ	278	0	0	181	221	0	0	410	1.090	741
GREGORIO MARAÑÓN Y BERTRÁN DE LIS	0	110	17	0	0	7	0	0	134	184
MIGUEL ÁNGEL BARROSO AYATS	0	55	8	0	0	4	0	0	67	69
STÉPHANE LISSNER	0	37	6	0	0	2	0	0	45	32
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO	0	37	8	0	0	3	0	0	48	69
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICHOLAS JAMES KEVETH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID IAN RESNEKOV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADAM BRITNER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN DOWNING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
LUIS EGIDO GÁLVEZ	81	173	1.566	1.424
RAFAEL DE JUAN LÓPEZ	51	49	423	355

iv) Otros beneficios (en miles de €)

LUIS EGIDO GÁLVEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos	
0,00	No procede	No procede	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
3	3	No procede	No procede

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del Grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 Grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
LUIS EGIDO GÁLVEZ	28	0	0	28	1.328	0	0	1.328	1.356	1.311	81
RAFAEL DE JUAN LÓPEZ	19	0	0	19	1.090	0	0	1.090	1.109	741	51
GREGORIO MARAÑÓN Y BERTRÁN DE LIS	96	0	0	96	134	0	0	134	230	184	0
MIGUEL ÁNGEL BARROSO AYATS	2	0	0	2	67	0	0	67	69	69	0
STÉPHANE LISSNER	26	0	0	26	45	0	0	45	71	32	0
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO	33	0	0	33	48	0	0	48	81	69	0
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	27	0	0	27	0	0	0	0	27	0	0
ADAM BRITNER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID IAN RESNEKOV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN DOWNING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICHOLAS JAMES KEVETH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	231	0	0	231	2.712	0	0	2.712	2.943	2.406	132

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

Como se indica en el apartado C anterior, la Retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos está directamente relacionada con el grado de cumplimiento de los Objetivos del Grupo auditados.

**D.2.1. Retribución variable a corto plazo**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha evaluado el cumplimiento de los objetivos de los Consejeros Ejecutivos, a fin de determinar la Retribución Variable a corto plazo, correspondiente al ejercicio 2013-2014, en un 100% y en un 93,5% del límite antes indicado, para el Consejero Delegado y para el Consejero Secretario, respectivamente, dentro de los límites máximos que se indican en el apartado A.4 anterior.

**D.2.2. Retribución variable a largo plazo**

La consolidación del Incentivo Inicial Reconocido a los Consejeros Ejecutivos en el Plan General y en el Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo de Logista depende, para el Período de Consolidación iniciado el 1 de octubre de 2011 y concluido el 30 de septiembre de 2014, del grado de cumplimiento del Objetivo de EBIT del Grupo, establecido para dicho Período en 666,2 millones de euros.

A la fecha de aprobación del presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aún no ha efectuado una evaluación del grado de cumplimiento de tal objetivo, ni en consecuencia, ha efectuado propuesta alguna al Consejo, para los Consejeros ejecutivos, respecto al Período de Consolidación indicado.

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

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
Votos emitidos	0	0,00%

  

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	0	0,00%
Abstenciones	0	0,00%

## E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

### Apartado A4

#### 1. Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2014

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

##### a) Criterio RTA

PORCENTAJE DE CONSOLIDACIÓN DE LAS ACCIONES (CRITERIO RTA)

GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO PORCENTAJE DE CONSOLIDACIÓN

<75,00% 0,00%

75,00% 60,00%

77,50% 64,00%

80,00% 68,00%

82,50% 72,00%

85,00% 76,00%

87,50% 80,00%

90,00% 84,00%

92,50% 88,00%

95,00% 92,00%

97,50% 96,00%

100,00% o

> 100,00% 100,00%

##### b) 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%.

c) Criterio Beneficio Operativo (EBIT):

Porcentaje de consolidación de las acciones (criterio beneficio operativo del Grupo).

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. Se describen, a continuación, las características del Plan General y Especial de Incentivos a Largo Plazo 2011 de Logista

a) Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2011 (PILP) de Logista

Este Plan es aplicable a los Consejeros Ejecutivos, Directivos y determinados empleados de Logista caracterizados por un alto desempeño y proyección futura.

Tiene como finalidad (i) incentivar a sus participantes a la consecución del objetivo de progresiva creación de valor de Logista y (ii) retener y motivar al personal "clave" de Logista que se caracterice por su excelencia en el desempeño del trabajo, y un alto grado de compromiso en la consecución de los objetivos empresariales de dicha Sociedad.

El Plan se compone de tres Periodos de Consolidación de tres años de duración cada uno (2011-2014, 2012-2015 y 2013-2016).

Se reconoce a cada Beneficiario un derecho al cobro, en metálico, de un determinado porcentaje del bonus devengado el año anterior (nunca superior al 100% del mismo) denominado Incentivo Inicial Reconocido.

La percepción del Incentivo Inicial Reconocido está condicionada y sujeta (i) a la permanencia del Beneficiario en el Grupo Logista, (ii) al transcurso del Período de Consolidación del Incentivo; y (iii) al grado de consecución Beneficio Operativo, obtenido por el Grupo Logista en cada uno de los tres Periodos de Consolidación del Plan.

La cantidad que podrá consolidar cualquier Beneficiario por este Plan, no podrá superar la que resulte de multiplicar el Incentivo Inicial Reconocido por 1,2, salvo que el Consejo de Administración establezca otro límite.

#### b) Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2011 (PEILP) de Logista

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 se compone de tres Periodos de Consolidación de tres años de duración cada uno (2011-2014, 2012-2015 y 2013-2016).

Se reconoce a cada Beneficiario un derecho al cobro, en metálico, de un determinado porcentaje del salario fijo a determinar cada año (como máximo, el 75% del salario fijo, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, y el 50% del Salario Fijo, en el caso de los demás Beneficiarios) denominado Incentivo Inicial Reconocido.

El Incentivo Inicial Reconocido está condicionado y sujeto a (i) la permanencia del Beneficiario en Logista, (ii) al transcurso del Período de Consolidación del Incentivo; y (iii) al grado de consecución del Beneficio Operativo (EBIT), obtenido por el Grupo cada una de los tres Periodos de Consolidación del Plan.

Adicionalmente a lo anterior, hay que tener en cuenta que, según la normativa interna que regula los Planes de Incentivos 2011 (Plan General y Plan Especial), la cantidad máxima que podrá liquidarse a cualquier Beneficiario en el mismo ejercicio conjuntamente por ambos Planes será, como máximo, igual a la que resulte de multiplicar el salario fijo que corresponda a ese mismo Beneficiario en la fecha de liquidación por 1,3.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 16/12/2014.

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

No





