

**MODELO ANEXO I
INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

30/09/2023

C.I.F. A-87008579

Denominación Social:

COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA HOLDINGS, S.A.

Domicilio Social:

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

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

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

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

La Política aplicable para el ejercicio actual es la Política de Remuneraciones 2023-2025, aprobada por Junta General de Accionistas de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. (en adelante, indistintamente, “la Compañía” o “la Sociedad”), celebrada el día 7 de febrero de 2023. Dicha política fue examinada e informada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 14 de diciembre de 2022, previamente que el Consejo acordara su propuesta a la Junta General de Accionistas que se celebró en febrero de 2023, donde fue finalmente aprobada.

Esta nueva política recoge los principios validados en la política anterior, en la cual la Compañía contó con el asesoramiento de Garrigues para su formulación de acuerdo con la nueva Ley y modificó su estructura anterior a un formato más actual.

Esta política mantiene las principales prácticas retributivas de la política anterior, distinguiendo entre la retribución percibida por el ejercicio de funciones no ejecutivas de la percibida por el ejercicio de funciones ejecutivas:

- **Funciones no ejecutivas**, los consejeros en su condición de tales perciben una remuneración fija y dietas de asistencia, habiéndose eliminado en los Estatutos Sociales la posibilidad de que se perciba remuneración en acciones, así como ningún tipo de remuneración variable, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo.
- **Funciones ejecutivas**, en lo que supone la retribución por funciones ejecutivas, ésta comprende:
 - una retribución fija
 - una retribución variable, en metálico, a corto plazo (anual)
 - una retribución variable a largo plazo (plurianual), en acciones
 - Los Consejeros Ejecutivos se benefician, adicionalmente de un sistema de previsión social complementario, ligado a la jubilación y otras contingencias, y otras retribuciones en especie, en línea con las que percibe el equipo directivo de la Compañía.

Debe señalarse que los Consejeros Ejecutivos perciben adicionalmente a la remuneración por funciones ejecutivas, las correspondientes por su pertenencia al Consejo de Administración.

Con el objetivo de actualizar el actual paquete remuneratorio de los Consejeros, en aras de proporcionar una compensación atractiva que sea un elemento motivador y de carácter retenedor para los Consejeros Ejecutivos, está política estableció elevar el límite de las aportaciones a los planes de previsión social para dichos Consejeros. (Veasé apartado B.1.1 del informe para más detalle en cuanto al proceso de decisión y los motivos).

Está política está determinada en base a la comparativa con el mercado y el alineamiento con los principios que la rigen, especificados en el apartado siguiente. En cuanto a la comparativa frente al mercado, se utiliza el siguiente grupo de comparación de empresas, elegidas en cuanto a su capitalización bursátil, facturación y tamaño junto con nuestro asesor externo Willis Towers Watson, cuya metodología de valoración y compensación es la utilizada por la Compañía como referente en toda su estructura organizativa.

Este grupo de comparación lo forman:

Mapfre	Sacyr	Ebro Foods
Acciona	Técnicas Reunidas	Fluidra
Gestamp	Prosegur Cia de Seguridad	Enagás
Acerinox	Indra	
Grifols	CIE Automotive	

Tal y como se prevé en la Política, las percepciones por funciones ejecutivas y no ejecutivas para el ejercicio 2023-2024 se aprobaron en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad de 7 de noviembre de 2023, previo análisis por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha reunión, el Consejo también fijó los objetivos de las retribuciones variables anual y plurianual de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio, así como la consolidación y porcentaje de consecución de las remuneraciones variables del ejercicio anterior.

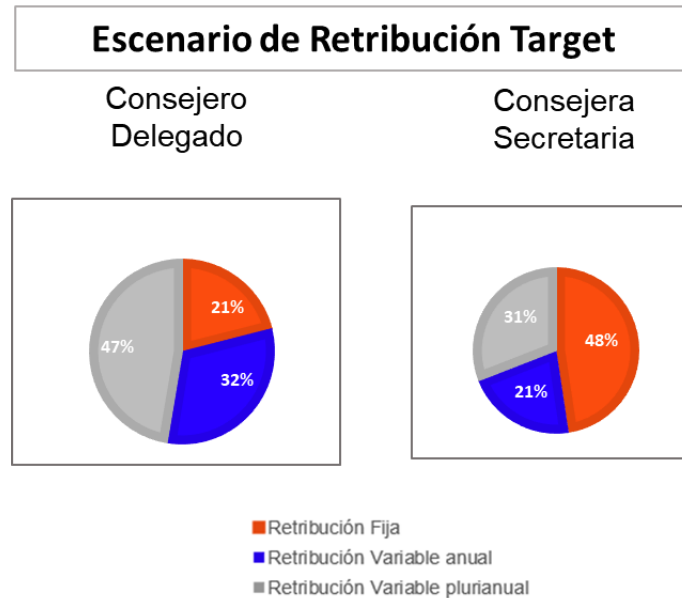
A1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las 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.

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 aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La política de Remuneración de los consejeros, en **cuanto a sus funciones ejecutivas** recoge los siguientes principios específicos, además de los ya mencionados en el apartado anterior:

<p>Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y sostenibilidad a largo plazo</p>	<p>Contribuirá a la estrategia empresarial, y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, en particular, creando valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.</p>
<p>Vinculación entre remuneración y resultados (“pay for performance”)</p>	<p>Estableciendo una vinculación directa con la consecución de objetivos estratégicos (financieros y no financieros), concretos, cuantificables y alineados con el Plan de Negocio, que pongan el foco en la creación de valor sostenible. Fijando un mix retributivo equilibrado, con un peso significativo de la remuneración ligada a resultados, en particular, a largo plazo.</p>
<p>Control de riesgos</p>	<p>La retribución variable no está garantizada, de manera que es posible no pagar este componente si no se alcanzan determinados objetivos, y se encuentra sometida a determinados mecanismos de ajuste (cláusulas malus y clawback) que permiten que sea suficientemente flexible. La ponderación de los elementos fijos y variables en el mix retributivo permite una adecuada gestión de riesgos.</p>

De acuerdo a estos principios, se establece una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables de ambos Consejeros Ejecutivos, cuyo porcentaje se ha establecido atendiendo a la diferente naturaleza de las funciones ejecutivas desempeñadas por cada uno de ellos.



El **mayor peso de la retribución variable** en ambos esquemas permite mantener un esquema de remuneración competitivo que promueve la consecución de objetivos de negocio y corporativos, a la vez que previene la excesiva asunción de riesgos.

En este sentido, los mix retributivos de los dos Consejeros Ejecutivos se encuentran alineados con las expectativas del mercado, con una proporción de la retribución variable mayor que la fija, y dentro de la retribución variable, un mayor peso de la retribución de largo plazo; contribuyendo de este modo, a la alineación de éstos con los intereses a largo plazo de los accionistas.

La retribución fija y variable a corto plazo se percibe en metálico, mientras que la retribución variable plurianual se estructura en torno a un mecanismo de entrega de acciones de la propia Sociedad, de forma diferida en el tiempo en ciclos de tres años.

Aunque no se prevén variaciones significativas durante el periodo de vigencia de la actual Política de Remuneraciones, en todo caso, la retribución variable a corto plazo podrá ser revisada en atención a las funciones desarrolladas por cada uno de los Consejeros ejecutivos, su desarrollo y consolidación en el puesto, las prioridades estratégicas de la Sociedad y sus necesidades y situación de negocio y otros factores que considere oportunos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En caso de que se propusiese dicha modificación, el Consejo de Administración deberá aprobar este ajuste.

Los **objetivos establecidos para la retribución variable** se establecen con el propósito de impulsar la actuación de los consejeros en términos estratégicos, garantizando los intereses a largo plazo de la Sociedad a través de su rentabilidad y sostenibilidad:

<p style="text-align: center;">Retribución variable anual:</p> <p>Atiende a objetivos operativos, económicos o financieros de corto plazo. Entre los objetivos establecidos en la valoración individual de los Consejeros se incluyen objetivos troncales de sostenibilidad: seguridad laboral, diversidad y medioambiente. Estos objetivos se despliegan en el esquema de retribución variable de toda la dirección.</p>	<p style="text-align: center;">Retribución variable plurianual:</p> <p>Atiende, además de a objetivos financieros, a objetivos vinculados a la creación de valor para los accionistas (rentabilidad comparada de la acción) así como a la sostenibilidad medioambiental, considerando por tanto específicamente un enfoque de largo plazo y ligado a la creación de valor en la Sociedad.</p>
--	--

La **reducción a la exposición al riesgo** se ha estructurado en torno a los siguientes factores:

- la retribución variable se ha establecido con unos criterios de cumplimiento mínimos, con lo que, bajo esta premisa es posible que los Consejeros Ejecutivos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen estos umbrales.
- la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos operativos es realizada por el Consejo de Administración después de que las cuentas anuales de la Sociedad hayan sido auditadas, lo que permite tener en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran llegar a formularse para minorar el importe de las remuneraciones variables. Igualmente, los objetivos de sostenibilidad se han vinculado al cumplimiento de determinados parámetros objetivos de sostenibilidad medioambiental (reducción de emisiones de CO2 cuantificados, inclusión o mantenimiento de presencia en índices de sostenibilidad medioambientales).
- el establecimiento para los Consejeros Ejecutivos de una retribución de horizonte temporal a 3 años en parte de su esquema de retribución variable, la cual está específicamente diseñada para garantizar que el proceso de evaluación considere los resultados a largo plazo teniendo en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Las acciones que corresponden a los consejeros ejecutivos al amparo de estos planes sólo se entregan transcurridos 3 años desde el lanzamiento del correspondiente ciclo y una vez determinado por el Consejo el grado de cumplimiento de los objetivos para cada periodo.
- la obligación de mantenimiento de acciones: como elemento para minimizar la exposición al riesgo de la retribución variable a largo plazo, se prevé la obligación de los Eonsejeros Ejecutivos de mantener un paquete de acciones de las entregadas en aplicación de los incentivos a largo plazo equivalente a 2 anualidades de retribución fija anual mientras dure la relación contractual entre los Consejeros Ejecutivos y la Compañía.

- Los contratos de los Consejeros Ejecutivos disponen de cláusulas “malus” para cancelar el pago de la remuneración variable tanto a corto como a largo plazo, así como de cláusulas de “clawback” en los términos que se explican más adelante.

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 en su condición de tales consiste en una **asignación fija** de carácter anual y **dietas por asistencia** a las correspondientes reuniones.

Los importes de estos conceptos han sido determinados en el Consejo de Administración celebrado el 7 de noviembre de 2023, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que acordó, un año más, mantenerlos inalterados con respecto al ejercicio anterior. Estos importes son los siguientes:

Asignación fija en metálico mensual:	
Presidente del Consejo	30.600€
Consejero	5.100€
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	1.700€
Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.700€
Dietas por asistencia a las reuniones (por sesión):	
Consejo de Administración	2.805€
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.020€
Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.632€

Siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV, **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 dominicales renuncian a percibir remuneración alguna como consejeros de la Sociedad.

En el caso del Presidente del Consejo y de los Presidentes de las Comisiones, a la remuneración que les corresponde por su condición de consejeros se añade la establecida para el ejercicio de dichas funciones de presidencia.

La remuneración fija a lo largo del presente ejercicio ascenderá, por tanto, a 836.400 euros en tanto no se produzcan cambios en la composición del Consejo. La retribución que se devengue

en concepto de dietas dependerá del número de reuniones de los distintos órganos del Consejo que finalmente se celebren.

Al igual que en ejercicios anteriores, a la hora de determinar el importe de estas remuneraciones el Consejo ha tenido en consideración (1) que sea **adecuada a los estándares de mercado**, para lo que se ha consultado la información contenida en el Informe de la CNMV sobre remuneración de consejeros de sociedades cotizadas de 2022, y (2) que se establezca **en función de los cargos** que el Consejero desempeña dentro del Consejo y sus Comisiones.

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 las funciones de gestión en la Sociedad, devengan una retribución fija, pagada en metálico. Dicha retribución se establece en las cantidades siguientes para el año 2024 (1 de enero a 31 de diciembre):

	Salario fijo 2023	% incremento	Salario fijo 2024
Consejero Delegado	861.370 euros	2,5%	882.904 euros
Secretaria Consejera	248.857 euros	4%	258.812 euros

Estos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 7 de noviembre de 2023 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En la determinación de estos incrementos se ha tenido en cuenta la información de mercado en cuanto a previsiones de incremento salariales proporcionada por las principales consultoras de la materia: Willis Towers Watson y Korn Ferry, y asimismo, es consistente con los incrementos por mérito establecidos para la alta dirección y el resto de la organización no sujeta a revisión estatutaria.

Es importante destacar que la remuneración fija del Consejero Delegado se encuentra por debajo de la mediana en el grupo de comparación que la Compañía ha determinado junto con nuestro socio externo en materia de retribución Willis Towers Watson. (ver más detalle en apartado B.6. Como se ha explicado en apartados anteriores, la Compañía en su estrategia de compensación apuesta por un mix retributivo donde los componentes variables son mucho más agresivos que la parte fija, materializando el principio de “pay for performance”.

Las retribuciones fijas de los Consejeros Ejecutivos se establecen por años naturales.

- 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 tienen reconocido un paquete de retribuciones en especie similar al del equipo directivo de la Compañía. Estas retribuciones se componen de:

- Vehículo de empresa y suministro de carburante
- Seguro médico familiar
- Seguro de vida y accidentes
- Ayuda comida

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos que da cobertura a todos los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos. En dicha póliza, los consejeros tienen la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función. Tanto el contrato del Consejero Delegado como el de la Consejera Secretaria prevén la obligación de que la Sociedad tenga suscrita dicha póliza de seguro de responsabilidad civil.

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

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

Los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución variable tanto a largo como a corto plazo. Las métricas de dicha retribución están formadas por criterios financieros y no financieros, alineados con los objetivos de la Compañía a corto y largo plazo.

Las métricas financieras se sustentan en indicadores relevantes de desempeño de la Compañía y de retorno al accionista, aspecto éste último que se considera a efectos de la retribución a largo plazo. Las métricas no financieras complementan a aquellas estando dirigidas a garantizar la

sostenibilidad de la Compañía y su compromiso con los principales grupos de interés, entre ellos empleados, proveedores y clientes.

Retribución Variable a Corto Plazo (Anual)

Los objetivos de cumplimiento, su ponderación, así como sus importes target y máximos para el Consejero Delegado en este ejercicio son los siguientes:

Consejero Delegado			Ponderación	Importe Target	Importe Máximo (Hasta un 172,50%)
150% sobre la retribución fija	Objetivos de Negocio				
	Ebit ajustado	60%	794.614 €	953.536 €	
	Working Capital	15%	198.653 €	238.384 €	
	Contribución personal	25%	331.089 €	331.089 €	
	Total	100%	1.324.356 €	1.523.009€	

Los objetivos de cumplimiento, su ponderación, así como sus importes target y máximos para la Consejera Secretaria en este ejercicio son los siguientes:

Consejera Secretaria			Ponderación	Importe Target	Importe Máximo (Hasta un 49,50%)
45% sobre la retribución fija	Objetivos de Negocio				
	Ebit ajustado	40%	46.586 €	55.903 €	
	Working Capital	10%	11.647 €	13.976 €	
	Contribución personal	50%	58.233€	58.233 €	
	Total	100%	116.465 €	128.112 €	

Ambos consejeros tienen establecidos los límites máximos para un escenario de sobrecumplimiento que motivan y refuerzan la consecución de resultados de la Compañía, para lo que se considera conveniente incentivar los resultados extraordinarios, de esta forma, los dos objetivos financieros EBIT y Working Capital pueden llegar a tener un sobre cumplimiento de hasta el 120%. En el cálculo de esos objetivos no se tiene en cuenta las variaciones de inventario así como las nuevas adquisiciones.

Es importante resaltar que la Compañía continúa salvaguardando la austeridad y administración de riesgos, por lo que los límites de la remuneración variable a corto plazo no se han extendido al 200% de la remuneración fija, práctica que es frecuente en la praxis de las sociedades cotizadas.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, establece para cada ejercicio los diferentes objetivos a cumplir, así como la cuantificación objetiva de cada uno de los mismos.

En cuanto a los objetivos personales estos se componen de objetivos personales de carácter cualitativo y objetivos de sostenibilidad. En el ejercicio 24 se ha acordado elevar el peso de estos últimos en ambos consejeros, para mejorar la alineación con los objetivos en el largo plazo y adecuarlos a los estándares de mercado. Por tanto, para este ejercicio estos serán los nuevos objetivos y sus pesos correspondientes:

Consejero Delegado	
Objetivos personales cualitativos: Peso 15%	<p>1. Planificación estratégica: foco en el crecimiento orgánico e inorgánico, así como en la integración de los nuevos negocios.</p> <p>2. Continuar desarrollando las relaciones con los grupos de interés externos y reforzar las relaciones con aquellos más relevantes.</p> <p>3. Continuar con la optimización de la actual estructura de la organización y posiciones críticas.</p> <p>4. Evolución cultural a un modelo focalizado en el rendimiento. Centrarse en las capacidades de liderazgo y la transformación general de la cultura de la empresa.</p>
Objetivos de Sostenibilidad: Peso 10%	<p>Objetivos</p> <p>Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents"</p> <p>Indicador "Talent Density" en posiciones críticas.</p> <p>Planes de sucesión, identificación de sucesores en las posiciones críticas cubriendo el gap existente</p> <p>Reducción de brecha salarial</p> <p>Mujeres en puestos directivos y gerentes</p> <p>Promociones en el colectivo "Youners"</p> <p>Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones</p>

Consejera Secretaria	
Objetivos personales cualitativos: Peso 35%	1. Apoyo continuo y orientación jurídica a los negocios del grupo, fortaleciendo la relación con los mismos. 2. Gobierno corporativo: revisión y actualización continua. 3. Proporcionar el apoyo necesario para las oportunidades de fusiones y adquisiciones. 4. Foco en la integración de nuevos negocios.
Objetivos de Sostenibilidad: Peso 15%	Objetivos
	Reducción de accidentes. Reducción del indicador “Lost time accidents”
	Indicador “Talent Density” en posiciones críticas.
	Planes de sucesión, identificación de sucesores en las posiciones críticas cubriendo el gap existente
	Reducción de brecha salarial
	Mujeres en puestos directivos y gerentes
	Promociones en el colectivo “Youners”
	Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones

Retribución Variable a Largo Plazo (Plurianual)

Debido a su solapamiento en el tiempo, durante el ejercicio 2023-2024 se mantiene la vigencia de los siguientes Planes de Incentivos a Largo Plazo:

- **Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023:** con tres ciclos de consolidación, el primero de los cuales se lanzó en octubre de 2021 y se devenga en septiembre de 2024.
- **Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 Segundo Periodo de Consolidación,** lanzado en octubre de 2022 y cuyo devengo se realizará en septiembre de 2025.
- **Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 Tercer Periodo de Consolidación,** lanzado en octubre de 2023 y cuyo devengo se realizará en septiembre de 2026.

De conformidad con ello, durante el presente ejercicio en curso se producirá el devengo del Primer Periodo de Consolidación del Plan 21 el 30 de septiembre de 2024, y se lanza la invitación del Tercer Periodo de Consolidación del Plan 21-23. Ambos Consejeros Ejecutivos participan de ambos Planes.

El funcionamiento de estos Planes de Incentivos a Largo Plazo se basa en el reconocimiento inicial de un número de acciones potencialmente consolidables, que se liquidan en un periodo de 3 años, en función del grado de cumplimiento de objetivos definidos.

Los objetivos y pesos para la consolidación del Plan 21 en cualquiera de sus Periodos de Consolidación son:

	Ponderación
EBIT ajustado	65%
Rentabilidad Comparativa con otras compañías	25%
Sostenibilidad:	10%
CDP-List Kilómetros recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones	
Total	100%

A la hora de valorar el grado de cumplimiento del objetivo de estos objetivos hay que tener en cuenta:

- El objetivo financiero tiene un umbral mínimo por debajo del cual no se cobraría el objetivo y asimismo puede llegar a tener un sobrecumplimiento de hasta el 125%.
- En el cálculo de este objetivo no se tiene en cuenta el beneficio o pérdidas de inventario, así como las nuevas adquisiciones.

En el cálculo del objetivo de Rentabilidad Comparativa con otras compañías, hay que tener en cuenta dos consideraciones:

- el Consejo ha determinado el grupo de **empresas comparables**, seleccionado en el contexto de las actividades de la Compañía: entre sus principales clientes y entre competidores de características similares (BAT Plc., Deutsche Post AG., ID Logistics, Imperial Brands Plc., JTI Inc., McKesson Corp., Philip Morris International, Inc. Stef, S.A., XPO Logistics). Igualmente se tiene en cuenta la evolución de la cotización de la acción frente a determinados **índices bursátiles** relevantes dadas las características de la Compañía (IBEX médium cap index, IBEX top dividend total return index).
- Es importante destacar que, si el desempeño de la Compañía, calculado en términos de RTA, está por debajo de la mediana de comparables descritos en el párrafo anterior, no se realizará ningún pago por este objetivo, siendo el target para conseguir el 100% situarse en el percentil 90 de dicho grupo de comparación y teniendo en cuenta que no hay sobreconsecución en dicho objetivo.

Rentabilidad Comparativa	PC_{CSR}
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 noventa del grupo de referencia	100%

Si el RTA de la Compañía cae entre la mediana y el tercer cuartil, o entre el tercer cuartil y noventa percentiles, el resultado se calculará por interpolación lineal.

En cuanto al objetivo de sostenibilidad, este se divide a su vez en dos objetivos que reparten su peso al 50%, esto es 5% cada uno.

El primero que marca un objetivo de reducción de emisiones a través del aumento de kilómetros recorridos por la flota de Logista con vehículos de bajas emisiones. Por otro lado, la puntuación que obtenga la Compañía en la CDP- List, determinará el cobro del segundo objetivo de sostenibilidad. Ambos tienen unos umbrales mínimos por debajo del cual no se cobra incentivo, y un umbral máximo del 100% de logro.

El número de acciones a percibir al final del Periodo de Consolidación del Primer Periodo del Plan 21-23, cuyo devengo finalizará el 30 de septiembre de 2024, estará determinado por el cumplimiento de objetivos de dicho Plan, y podrá llegar a tener una sobre consecución del 116,25% .

Conforme a ello, el **número máximo de acciones** a consolidar sujeto al cumplimiento de los objetivos del Planes de:

	Primer Periodo de Consolidación Plan 21 Target	Primer Periodo de Consolidación Plan 21 Máximo
Consejero Delegado	98.332	114.311
Consejera Secretaria	8.167	9.495

Como se ha explicado anteriormente, la determinación del grado de cumplimiento de objetivos no se realiza hasta que se dispone de las cuentas anuales debidamente auditadas.

En lo que respecta al **Tercer Periodo de Consolidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023**, el número de acciones reconocidas se calcula con los siguientes parámetros:

- a) Consejero Delegado: 225% de la retribución fija correspondiente (base sobre la cual se podrá aplicar un porcentaje que incentiva el sobrecumplimiento hasta un 116,25%

de incentivo inicial al término del periodo de Consolidación en función del cumplimiento de objetivos).

- b) Consejera Secretaria: 65% de la retribución fija correspondiente, (base sobre la cual se podrá aplicar un porcentaje incentivando el sobrecumplimiento de hasta el 116.25% al término del periodo de Consolidación en función del cumplimiento de objetivos).

Las cantidades obtenidas en base a estos parámetros se dividen entre el precio medio ponderado de cotización de las acciones de la Sociedad en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento, fecha de celebración del Consejo en el cual se otorgan las acciones.

En atención a ello, el número de acciones potencialmente reconocidas en el Tercer Periodo del Plan de Incentivos 2021-2023 a ambos Consejeros, fue determinado en el Consejo de Administración de 7 de noviembre de 2023 y es el siguiente:

	Tercer Periodo de Consolidación Plan 21 Target	Tercer Periodo de Consolidación Plan 21 Máximo
Consejero delegado	82.436	95.832
Consejera Secretaria	6.880	7.998

Igualmente, como elemento para minimizar la exposición al riesgo, se prevé la obligación de los Consejeros Ejecutivos de mantener un paquete de acciones de las entregadas en aplicación de los incentivos a largo plazo equivalente a 2 anualidades de retribución fija anual durante toda la duración de su relación contractual. Este plazo obligatorio de mantenimiento de las acciones sumado al plazo de consolidación de tres años, hacen un total de cinco años hasta que los consejeros pueden hacer efectiva su remuneración, lo que garantiza un periodo adecuado de diferimiento.

Por último, en este ejercicio fiscal está previsto que se someta a aprobación de la Junta General de Accionistas el nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo 24-27. Los objetivos y pesos de dicho Plan están aún pendiente de decisión, pero estarán alineados con el esquema anterior e incluirán asimismo objetivos de sostenibilidad, buscando garantizar la alineación del equipo directivo con la estrategia en el largo plazo.

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 del Grupo (de aplicación general a los empleados del Grupo). Dicho Plan es de aportación definida y las aportaciones mensuales que realiza la Compañía corresponden al 6,9% 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 de hasta el 20%, aproximadamente, sobre el sueldo y la retribución variable a corto plazo anual, tal y como se establece en la Política de Remuneraciones 23-25.

En cuanto a la magnitud de este componente, la Compañía ha tenido en cuenta las recomendaciones hechas por los proxys advisors e inversores, en tanto en cuanto a que este tipo de remuneración se establece solo sobre la remuneración fija, considerando por tanto al hacer la conversión a dicha magnitud que el porcentaje de aportación es alto en cuanto a su comparación con el mercado (en torno al 51% target máximo sumando los dos planes).

A estos efectos, se destaca que:

1. En el grupo de comparación de Logista (referido en el apartado A.1.1 de este informe) la remuneración en planes de previsión del consejero delegado se encuentra por debajo de la mediana del grupo, según la información facilitada por el asesor externo Willis Towers Watson:

Miles €uros	CEO Logista	Datos de mercado				
		Percentil 10	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Percentil 90
Pensiones: aportación anual	51%	5%	15%	65%	85%	115%

2. La Sociedad aplica el principio de “pay for performace” en todos los ámbitos, incluido este, por lo que las aportaciones se pueden reducir drásticamente en caso de no cobro del variable. En este supuesto, las aportaciones fijas al sistema de previsión estarían en torno al 34% sobre el salario fijo.

Las contingencias cubiertas son las de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, y, además, las de enfermedad general, en el caso de Plan de Previsión Social 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, ya que estos planes no tienen naturaleza indemnizatoria, sino que se trata de prestaciones adicionales que forman parte de la remuneración anual a la que tiene derecho contractual los Consejeros Ejecutivos.

- 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. En este sentido, cabe resaltar que, en el caso de los dos Consejeros Ejecutivos, este importe no superará el equivalente a dos anualidades de la retribución total anual. En relación con este aspecto, el **esquema aplicable a los Consejeros Ejecutivos** es el siguiente:

Cláusula de cambio de control	En caso de cambio de control, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a una indemnización equivalente a un año de retribución fija y variable a corto plazo
Indemnización por cese	El Consejero Delegado y la Consejera Secretaria tienen derecho a cobrar una indemnización, en caso de cese de la relación por decisión unilateral de la Sociedad sin causa justificada equivalente a una anualidad de la retribución fija y variable a corto plazo.
Indemnización por decisión unilateral justificada del Consejero	Además del supuesto de cambio de control, el Consejero Delegado tiene derecho a una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo si la empresa incurre en incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones, o si el Consejero Delegado dejase de ser el único Consejero Delegado de la Sociedad. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, esta tiene derecho a esa misma indemnización en caso de incumplimiento grave por la Sociedad de sus obligaciones, incluyendo la pérdida de la condición de Secretaria del

	Consejo o de Secretaria General-Directora de Asesoría Jurídica.
Cláusulas de no competencia	El contrato del Consejero Delegado incluye un pacto de no competencia postcontractual cuya duración es de 12 meses. Este pacto se encuentra remunerado, siendo la compensación por la restricción de no competencia de una anualidad de retribución fija y variable anual a corto plazo. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, tras su incorporación al plan de desvinculación puesto en marcha por la Compañía (“Plan 60”), al que nos referiremos a continuación, asume una obligación de no competencia de 12 meses, en el caso de que su salida de la Compañía se produzca en el marco de dicho plan.
Cláusulas “malus” y “claw back	<p>Los contratos de los Consejeros Ejecutivos disponen de cláusulas “malus” que permite a la Sociedad cancelar el pago de la remuneración variable a largo plazo, así como de cláusulas de “clawback” para exigir la devolución de las remuneraciones tanto a corto como a largo plazo ya satisfechas, en determinados supuestos durante los 2 años siguientes a su liquidación y abono. Dichos supuestos están definidos en la Política de Remuneraciones 2022-2024 y son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puesta de manifiesto que la liquidación y abono de dicha retribución se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta. - Reformulación material con impacto negativo relevante de los estados financieros cuando así lo consideren los auditores externos (salvo por modificación de normativa contable) - Sanción del consejero ejecutivo por incumplimiento grave de la Ley o Código de Conducta y demás normativa interna que le sea de aplicación, si el incumplimiento ha perjudicado gravemente la imagen y reputación de Logista o la percepción del

	mismo por los mercados, clientes, proveedores o reguladores, entre otros.
--	---

El Consejo de Administración, en su sesión de 22 de septiembre de 2021, acordó, al amparo de la anterior Política de Remuneraciones, y siendo una práctica habitual en el mercado, la implementación de un **Plan de desvinculación para la alta dirección de la Compañía (“Plan 60”)**, con el objetivo fundamental de coadyuvar a la programación de la sucesión ordenada en posiciones claves de la Compañía, a la vez que se fomenta la vinculación a muy largo plazo de dichos directivos por su carácter incentivador. Este Plan contribuye a minimizar el impacto económico de las desvinculaciones en los ejercicios en que se producen.

Para el diseño de este esquema, se contó con el asesoramiento de dos compañías de reconocido prestigio que han participado en el diseño del mecanismo y que son; Mercer Consulting S.L.U y J&A Garrigues S.L.P.

El Plan 60 está dirigido a los miembros de la alta dirección, a los que se invita de manera individualizada. El Consejo acordó invitar a la Consejera Secretaria, en su condición de Secretaria General y alta directiva. El Consejero Delegado, sin embargo, no es beneficiario de este esquema.

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realizará aportaciones a un seguro de vida diferido, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario, cuantificadas en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más retribución variable anual target del 100%) de la Consejera Secretaria. El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte de la Consejera, que incluye las cantidades aportadas acumuladas hasta ese momento y su rentabilidad financiera, surge en el momento de su desvinculación con la Sociedad por mutuo acuerdo a partir de determinada edad o en circunstancias extraordinarias de invalidez, incapacidad permanente y similares. La percepción de dichas cantidades será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir la consejera como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad. La percepción de estos importes incluye la aceptación de un pacto de no competencia contractual por 12 meses.

La aportación correspondiente al ejercicio 2024 que realizará la Sociedad en este ejercicio ascenderá a 75.055,48 Euros, si bien las cantidades aportadas solo se devengarán por dicha Consejera en el momento de la terminación del Contrato en los términos establecidos en el citado Plan 60.

En cumplimiento de la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de CNMV y de las recomendaciones de los asesores de voto, se ha incluido en el contrato de la Consejera Secretaria la previsión de que el importe total de la retribución extraordinaria asegurada no superará el equivalente a dos años de la retribución total anual de la Consejera Secretaria en el momento de devengo de dicha retribución.

En lo que respecta al Consejero Delegado, debe destacarse que el importe de las indemnizaciones en caso de terminación de contrato que puede percibir se encuentra ya contractualmente por debajo de dicho límite (1 anualidad de retribución fija y variable a corto plazo en todos los casos de resolución más una anualidad de retribución fija y variable anual por pacto de no competencia).

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.

Adicionalmente a lo explicado en el apartado anterior, el contenido de las cláusulas contractuales fue revisado por el Consejo de Administración en el ejercicio 2019-2020 para su adecuación a las mejores prácticas de mercado con ocasión de la entrada de los nuevos Consejeros Ejecutivos.

La duración de los contratos de los consejeros ejecutivos es indefinida y no incluyen cláusulas de permanencia.

Las cláusulas de preaviso son las siguientes:

Consejero Delegado	Consejera Secretaria:
<ul style="list-style-type: none"> • Por decisión unilateral voluntaria del Consejero Delegado: antelación mínima de 12 meses, con obligación de abono a la Sociedad en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido. • Por decisión unilateral sin causa justificada por la Sociedad: antelación mínima de 12 meses, con obligación de abono al Consejero Delegado en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido 	<ul style="list-style-type: none"> • Por decisión unilateral voluntaria de la Consejera Secretaria: antelación mínima de 3 meses, con obligación de abono a la Sociedad en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido. • Por decisión unilateral sin causa justificada por la Sociedad: antelación mínima de 3 meses, con obligación de abono al Consejero Delegado en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido

Los contratos de ambos Consejeros Ejecutivos incluyen cláusulas de “Garden leave”, en virtud de las cuales, en caso de notificación por el consejero a la Sociedad de la voluntad de terminación de la relación contractual por decisión unilateral del Consejero ejecutivo, la Sociedad puede acordar el cese del consejero en sus cargos y requerirle para que deje de prestar servicios, permaneciendo en ese caso en situación de permiso retribuido hasta la extinción.

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.

Los consejeros no tienen previsto recibir ninguna remuneración suplementaria 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.

No está previsto que los consejeros reciban conceptos retributivos en forma de anticipos, créditos o garantías.

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.

No está previsto que los consejeros perciban ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en los apartados anteriores

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

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

Está previsto someter a consideración de la Junta General de Accionistas una modificación a la actual Política de Remuneraciones con el objetivo de reducir el peso de la contribución personal de la Consejera Secretaria en la Remuneración Variable anual, en línea con los pesos existentes para el Consejero Delegado. Asimismo, se recogerán las variaciones en cuanto a los objetivos del futuro Plan de objetivos a Largo Plazo, en caso de haberlas.

- 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 2023-2025, vigente en el ejercicio, es el siguiente [Políticas Corporativas \(logista.com\)](https://logista.com/politicas-corporativas)

- 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.

Los accionistas prestaron su apoyo al Informe de Remuneraciones del ejercicio 2021-2022 con un porcentaje del 98,86%. En atención a dicho voto, que ha respaldado el ejercicio de incremento de transparencia realizado en dicho Informe, así como a las recomendaciones de los proxy advisors, en el presente ejercicio se ha seguido utilizando el mismo modelo, que fue respaldado casi unánimemente por la Junta General de febrero de 2023.

En concreto, en este informe, el Consejo ha continuado en la línea de aumentar la transparencia y claridad de la información presentada, siguiendo el análisis realizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con el apoyo del asesor externo Georgeson, quienes han colaborado en la redacción de este informe aportando recomendaciones sobre las mejores prácticas a la hora de presentar la información. De esta forma, se han aportado datos sobre los targets y métricas aplicados para la determinación de los importes a percibir por los Consejeros Ejecutivos al amparo del esquema de remuneración variable a corto y largo plazo, así como explicaciones adicionales sobre la determinación de los salarios fijos y otros componentes y su comparación frente al mercado, incluyendo información sobre empresas comparables validadas por nuestro asesor externo Willis Towers Watson.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

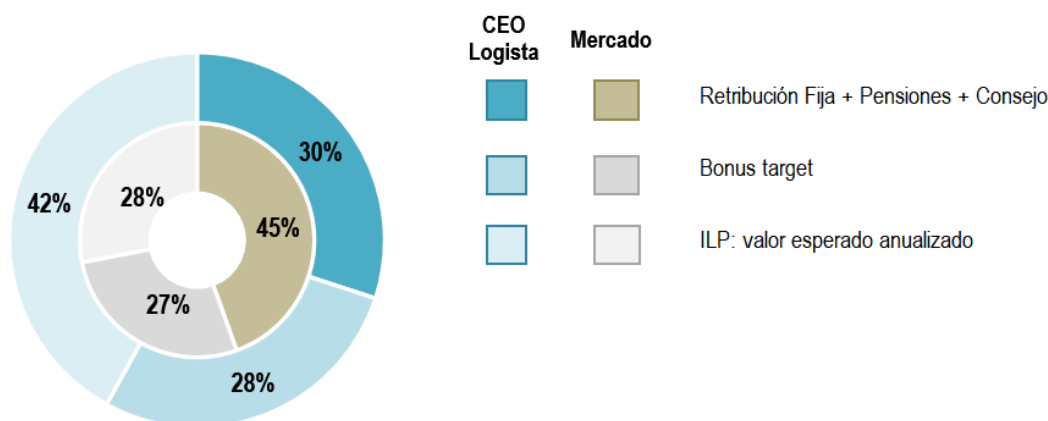
Durante el año 2021-2022 se sometió a aprobación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones 2022-2024, debido a su necesaria adaptación a la normativa establecida en la Ley 5/2021. En la redacción de esta política la Sociedad contó con la colaboración de J&A Garrigues S.L.P. Esta política recogía toda la normativa existente en la política anterior y aportaba un mayor detalle y claridad en la exposición de las remuneraciones de los miembros del Consejo y Consejeros Ejecutivos, si bien no recogía ninguna actualización del paquete remuneratorio de los consejeros, que permanecía inalterado en sus líneas básicas desde la incorporación a la compañía de los nuevos consejeros ejecutivos en el ejercicio 19-20.

Por este motivo, en la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 3 de noviembre de 2022 se somete a consideración la revisión del paquete compensatorio del Consejero Delegado con motivo de los excelentes resultados conseguidos durante su gestión.

Durante la deliberación de dicha comisión se revisó de la mano del Director Corporativo de Recursos Humanos, las mejores prácticas del mercado, así como las posibles alternativas de mejora del paquete de compensación de los consejeros ejecutivos. El objetivo de dicho análisis era proponer al Consejo una adecuada actualización que tuviera los efectos necesarios de retención y compromiso para el actual Consejero Delegado, de cara a los excelentes resultados de la compañía en los ejercicios anteriores, así como el ambicioso plan de crecimiento definido en el Plan Estratégico presentado por el Consejero Delegado.

Durante la sesión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los miembros deliberaron acerca del paquete total de compensación del Consejero Delegado, cuya remuneración total está cercana al percentil 75 de su grupo de comparación (como se menciona más adelante), hecho justificable teniendo en cuenta que, el peso de la remuneración variable a largo plazo es el más importante dentro de su esquema remuneratorio, por lo que, este diferimiento en el cobro, unido a la posibilidad de tener umbrales mínimos en dicha retribución en caso de no cumplimiento, justifican la necesidad de que la compensación sea atractiva frente al mercado y garantizan su alineamiento con la estrategia de la sociedad en el largo plazo.

Así, y en relación con nuestro grupo de comparación el mix entre los componentes fijos y variables de la remuneración target del Consejero Delegado, aun incluyendo los planes de previsión entre los componentes fijos, demuestra la solidez en la aplicación del principio “pay for performance” siendo los componentes fijos 15 puntos porcentuales menos que el grupo de comparación.



La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dicha sesión, acordó la propuesta de revisión de las condiciones del Consejero Delegado modificando sus componentes en el largo plazo para favorecer el elemento retenedor de dichos componentes, y propuso al Consejo una revisión de la Política de Remuneración que permitiera aumentar dichos componentes.

Finalmente, en la reunión del Consejo de 13 de diciembre de 2022 y, tras la deliberación y propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se acuerda modificar la política y presentar a la Junta General de accionistas la Política 2023-2025, que únicamente modifica la posibilidad de aumentar las aportaciones a los planes de pensiones de los Consejeros hasta un máximo del 20%. (Para ver más desglose de este componente, ver el apartado A1.7.)

Tras ello, la remuneración total del Consejero delegado, en comparación con el grupo de Compañías de referencia, se sitúa cerca del percentil 75, incluyendo la actualización:

Miles €uros	CEO Logista	Datos de mercado				
		Percentil 10	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Percentil 90
Retribución Total Target (con pensiones)	4.530	1.595	2.230	3.090	4.170	7.310
Retribución del Consejo	86	90	95	130	170	250
Retribución Total Target (con pensiones y Retribución del Consejo)	4.616	1.720	2.350	3.115	4.365	7.485

La nueva Política fue aprobada por la Junta General de Accionistas en su sesión del 7 de febrero de 2023.

Las retribuciones individuales de los Consejeros en su condición de tales fueron aprobadas en la reunión del Consejo de 3 de noviembre de 2022, en la que se acordó una vez más mantener inalterados los importes que se venían percibiendo hasta entonces. Esta decisión estuvo precedida de la correspondiente reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En esa misma reunión, se acordó la actualización de las remuneraciones fijas de los Consejeros Ejecutivos por el ejercicio de funciones ejecutivas, así como la liquidación de sus retribuciones variables correspondientes al ejercicio anterior. Dicha liquidación se produjo, por tanto, al

formularse las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021-2022, que no contienen salvedades del auditor externo.

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

No han existido desviaciones al procedimiento establecido en el ejercicio anterior.

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

No ha habido en el ejercicio ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones.

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.

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han seguido un **procedimiento formal y transparente** tanto para proponer el diseño la Política de Remuneraciones, como para establecer los paquetes de remuneraciones de los consejeros siguiendo las regulaciones y principios establecidos en la misma.

Durante el ejercicio cerrado se ha aplicado por tanto la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas de forma rigurosa. No se ha producido ninguna desviación en el procedimiento para la aplicación de dicha política y no se han superado los límites máximos establecidos en la misma.

Ningún consejero ejecutivo ha participado en las decisiones relativas a su propia remuneración.

En lo que respecta a la remuneración del ejercicio de funciones no ejecutivas, se considera que el establecimiento de una remuneración fija y dietas de asistencia, sin incluir ningún concepto

variable o sobre incentivado para todos los Consejeros es un instrumento eficaz para reducir la exposición a riesgos excesivos.

En lo que respecta al ejercicio de funciones ejecutivas, tal y como se ha explicado en el apartado A, las medidas adoptadas para eliminar la asunción de riesgos excesivos están vinculadas:

- los objetivos concretos de negocio establecidos, que sólo se evaluaban una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales,
- la existencia de cláusulas malus y claw back para toda la retribución variable,
- y al establecimiento de un plan de remuneración a largo plazo, que incluye tanto objetivos económicos operativos como objetivos de creación de valor para el accionista y de sostenibilidad con un horizonte temporal a largo plazo, ajustado a los ciclos económicos de la Sociedad. Esto se complementa con la obligación de los Consejeros Ejecutivos de mantener un número de acciones de las entregadas al amparo de los distintos planes retributivos equivalentes a dos anualidades de su retribución fija anual.

La retribución variable de los actuales Consejeros Ejecutivos se determinó una vez que el Consejo de Administración dispuso de las cuentas auditadas de la Compañía.

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

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

En lo que respecta a la remuneración del Consejo por el ejercicio de funciones no ejecutivas, debe señalarse que el total de las retribuciones devengadas durante el ejercicio no superan la cifra máxima establecida en la Política de Remuneraciones.

En cuanto al importe de la **retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos**, la parte de objetivos relativa a los **resultados financieros** está fundamentalmente ligada a la evolución de los principales indicadores económicos de la Compañía. Durante este ejercicio el resultado económico de la sociedad llegó hasta los 369.500 miles de euros de resultado antes de impuestos, por lo que el porcentaje de consecución variable de los objetivos financieros de ambos Consejeros ha ido en consonancia con dichos resultados, tal y como se explicará posteriormente en el apartado B.7.

Por la parte de la retribución variable anual ligada a la **contribución individual**, es importante destacar que el Consejo determina el porcentaje de consecución atendiendo a la calidad de los resultados y el desempeño individual de cada consejero, pero además incluyó entre las métricas para evaluar esta contribución la consecución de determinados parámetros de sostenibilidad, ligados a la reducción de accidentes laborales, el desarrollo del talento interno,

la diversidad e igualdad de género, así como el impacto medioambiental, incentivando el mayor uso de vehículos de bajas emisiones en la flota de la Compañía. Estos objetivos, que fueron desplegados a lo largo de toda la organización en los esquemas de retribución del equipo directivo, contribuyen directamente a que la evolución y el crecimiento de la sociedad en el ejercicio vaya alineado con el crecimiento en el largo plazo y que este se construya sobre una base de responsabilidad y aportación de valor a la sociedad.

En lo que respecta retribución variable plurianual, la determinación inicial de las acciones reconocidas a los mismos, que se consolidarán en el horizonte previsto en los distintos Planes en los que participan, se ha realizado de acuerdo con los parámetros y en los términos establecidos en el apartado B.8 siguiente, que, asimismo, incluyen parámetros ligados a sostenibilidad medioambiental, así como a proteger los intereses de los accionistas, a través de la rentabilidad comparada de la acción.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	108.067.436	81,41

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.092.508	1,01
Votos a favor	106.836.821	98,86
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	138.107	0,13

Observaciones

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

Como se ha señalado, el Consejo decidió mantener inalterados los componentes fijos de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales. Estas se establecen siguiendo el siguiente esquema:

Asignación fija en metálico mensual:

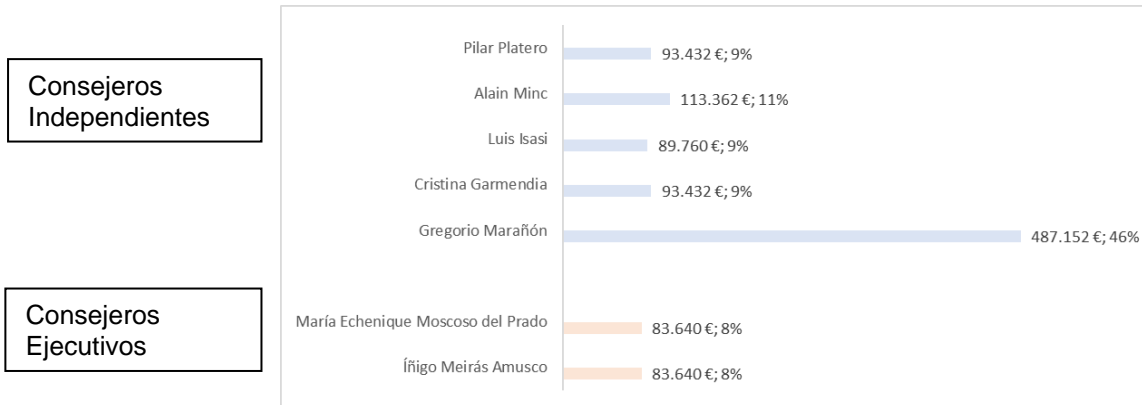
Presidente del Consejo	30.600€
Consejero	5.100€
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.700€
Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.700€

Dietas por asistencia a las reuniones (por sesión):

Consejo de Administración	2.805€
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.020€
Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.632€

Los consejeros dominicales renunciaron a percibir remuneración alguna como Consejeros de la Sociedad.

La proporción relativa a cada consejero se determina en base a su pertenencia y asistencia a las Juntas, así como al cargo que ocupan en la misma. Durante el ejercicio 22-23 es la siguiente:



La remuneración fija a lo largo del ejercicio 2022-2023 ascendió a 835.267 euros y la retribución devengada en concepto de dietas alcanzó los 209.151 euros. Estos importes se devengan de acuerdo a la celebración de doce sesiones del Consejo, seis de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad y seis de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por tanto, la retribución total del Consejo por el ejercicio de funciones no ejecutivas se mantuvo por debajo del límite máximo para dichas retribuciones establecido en la Política de Remuneraciones de 1.600.000 euros.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo la retribución fija de los Consejeros ejecutivos para el año natural 2023.

Para la determinación de dichas remuneraciones se partió de la remuneración establecida para los Consejeros Ejecutivos, y se incrementó en línea con el incremento establecido por mérito para directivos y el resto de la Compañía, tomando en consideración los datos sobre rangos de incrementos retributivos elaborados por Willis Towers Watson. Tras un análisis de los datos recibidos, el Consejo de Administración decidió establecer un incremento para ambos Consejeros del 4%.

Por tanto, las cantidades correspondientes a la remuneración fija quedaron establecidas de la siguiente forma:

	Salario fijo 2022	% incremento	Salario fijo 2023
Consejero Delegado	828.240 euros	4%	861.370 euros
Secretaria Consejera	239.286 euros	4%	248.857 euros

Por tanto, la cantidad devengada como salario fijo, correspondiente al año fiscal 23 asciende a 852 miles de euros en el caso del Consejero Delegado y a 246 miles de euros en el caso de la Consejera Secretaria. Dado que el ejercicio fiscal de la Compañía es diferente al año natural, en el cálculo del devengo de esta remuneración se utilizan tres mensualidades del año 2022 más nueve mensualidades de 2023 con sus correspondientes devengos proporcionales de pagas extraordinarias.

La Compañía ha apostado por mantener la remuneración fija frente al mercado por dejado de la mediana de su grupo de comparación:

Miles €uros	CEO Logista	Datos de mercado				
		Percentil 10	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Percentil 90
Retribución Fija (RF)	861	600	660	1.000	1.375	1.695

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

En particular:

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

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, los sistemas de retribución variable tanto a largo como a corto plazo incluyen unas escalas de consecución en función de los resultados obtenidos por la sociedad, que contienen **unos umbrales mínimos**, por debajo de

los cuales el cobro es cero, y **unos umbrales máximos** que incluyen escenarios de sobrecumplimiento. Por tanto, los resultados económicos de la Sociedad impactan directamente en el importe de las remuneraciones percibidas.

El devengo de esta remuneración únicamente se percibe tras haberse formulado las cuentas anuales y haber sido los resultados del grupo debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad, y el equipo auditor externo.

Determinación de la Retribución Variable Anual

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2023-2025, la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado toma como base hasta el 150% de la retribución fija, que se multiplica por el grado de consecución de objetivos alcanzado en el año, con un grado máximo de consecución de hasta el 115%. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, se toma como base el 45% de la retribución fija, siendo su grado máximo de consecución un 110%.

De acuerdo con estos parámetros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del 7 de noviembre de 2023 y con los resultados determinados del ejercicio, establecido el siguiente grado de consecución que fue ratificado por el Consejo de Administración en la sesión del mismo día:

Consejero Delegado

150% sobre la retribución fija

	Ponderación	Objetivo	Conseguido	% Consecución	% de Pago	Importe
Objetivos de Negocio						
Ebit ajustado*	60%	365.737K€	365.844K€	100,03%	100%	775.233€
Working Capital	15%	2.981K€	3.121K€	105%	110%	213.189€
Contribución personal*	25%			100%	100%	323.014€
Total	100%				101,5%	1.311.435€

Consejera Secretaria

45% sobre la retribución fija

	Ponderación	Objetivo	Conseguido	% Consecución	% de Pago	Importe
Objetivos de Negocio						
Ebit ajustado*	40%	365.737K€	365.844K€	100,03%	100%	44.794€
Working Capital	10%	2.981K€	3.121K€	105%	110%	12.318€
Contribución personal*	50%			95%	95%	53.193€
Total	100%				98,5%	110.306€

* En el cálculo del objetivo no se tiene en cuenta el efecto Beneficio de Inventario, ni las nuevas adquisiciones.

En cuanto a la contribución personal incluye objetivos cualitativos y objetivos de sostenibilidad, cuyo detalle de consecución ha sido el siguiente:

Consejero Delegado		Consecución total:100%		
Objetivos personales cualitativos: Peso 20%	Evaluación 100%	1. Planificación estratégica: foco en el crecimiento orgánico e inorgánico, así como en la integración de los nuevos negocios.		
		2. Continuar desarrollando las relaciones con los grupos de interés externos y reforzar las relaciones con aquellos más relevantes.		
		3. Optimización de la organización incluyendo los roles de Dirección General.		
		4. Evolución cultural a un modelo focalizado en el rendimiento. Centrarse en las capacidades de liderazgo y la transformación general de la cultura de la empresa.		
Objetivos de Sostenibilidad: Peso 5%	Evaluación 100%	Objetivo	Target	Logro
		Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents"	1.95	1.85
		Indicador "Talent Density" en posiciones críticas.	92%	92%
		Planes de sucesión, identificación de sucesores en las posiciones críticas cubriendo el gap existente	5 sucesores	5 sucesores
		Reducción de brecha salarial	14%	14%
		Mujeres en puestos directivos y gerentes	50% Mujeres contratadas	50%
		Promociones en el colectivo "Youners"	16 promociones	17 promociones
		Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones	75%	78%

Consejera Secretaria		Consecución total: 95 %		
Objetivos personales cualitativos: Peso 40%	Evaluación: 93,75%	1. Apoyo continuo y orientación jurídica a los negocios del grupo, fortaleciendo la relación con los mismos.		
		2. Gobierno corporativo: revisión y actualización continua.		
		3. Proporcionar el apoyo necesario para las oportunidades de fusiones y adquisiciones.		
		4. Foco en la integración de nuevos negocios.		
Objetivos de Sostenibilidad: Peso 10%	Evaluación 100%	Objetivo	Target	Logro
		Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents"	1.95	1.85
		Indicador "Talent Density" en posiciones críticas.	92%	92%
		Planes de sucesión, identificación de sucesores	5 sucesores	5 sucesores

	en las posiciones críticas cubriendo el gap existente		
	Reducción de brecha salarial	14%	14%
	Mujeres en puestos directivos y gerentes	50% Mujeres contratadas	50%
	Promociones en el colectivo "Youners"	16 promociones	17 promociones
	Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones	75%	78%

De acuerdo con esta consecución de objetivos, el importe a pagar en concepto de la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros es:

- Consejero Delegado 1.311.435€
- Consejera Secretaria 110.306€

Retribución Variable a Largo Plazo

Durante el ejercicio se consolidan los Planes General y Especial de Incentivos a Largo Plazo 2020 (Periodo de Consolidación único) y se lanza la invitación a la participación al Segundo periodo de Consolidación del Plan 2021-23. En ambos Planes participan los dos Consejeros Ejecutivos.

1) Consolidación del Plan 2020 (General y Especial)

El Consejo, en su reunión del 7 de noviembre de 2023, ha determinado el número de acciones devengadas por los Consejeros en el marco de los Planes General y Especial 2020, cuyo devengo finalizó el 30 de Septiembre de 2023. Dichas acciones son las siguientes:

	Plan General 2020:			Plan Especial 2020		
	Acciones máximas	% Logro	Acciones Consolidadas *	Acciones máximas	% Logro	Acciones Consolidadas *
Consejero delegado	80.110	98,33%	78.772	41.294	98,33%	40.604
Consejera Secretaria	4.977	98,33%	4.894	3.166	98,33%	3.113

El total de acciones consolidadas de ambos planes son 119.376 acciones para el Consejero Delegado y 8.007 acciones para la Consejera Secretaria.

Los criterios utilizados para esta consolidación fueron establecidos por el Consejo de Administración por igual a ambos planes. En estos objetivos se introducen por primera vez criterios de sostenibilidad. La consecución de dichos objetivos es la siguiente:

Objetivos y consecución Plan 2020 (General y Especial)	Métrica	Ponderación	% Consecución	Logro
Beneficio Operativo del grupo Logista	Beneficio Operativo del Grupo*	65%	100%	65%
Criterio de Rentabilidad Comparativa de los Accionistas (RCA) de la Compañía	Rentabilidad de la Sociedad comparada con la rentabilidad de las compañías e índices generales que constituyen el Grupo de Referencia	25%	93,33%	23,33%
Sostenibilidad	Incremento del número de Kilómetros realizados con flota de bajas emisiones. Inclusión en la CDP-List	10%	100%	10%
Total		100%		98,33%

En cuanto a la consecución del Objetivo del Beneficio Operativo, el target establecido para los tres años era de 943 millones de euros, y se consigue una cifra de 976 millones de euros lo que corresponde con un 100% de logro. En el cálculo del objetivo no se tiene en cuenta el efecto Beneficio de Inventario, ni las nuevas adquisiciones.

En cuanto al criterio de Rentabilidad Comparativa de los accionistas determinado por la posición comparativa en cuanto al Cálculo del Retorno Total al accionista en su grupo de comparación, el logro ha sido de un 93,33%, ya que, entre las compañías del grupo de comparación, Logista ha quedado en el percentil 80 según el siguiente desglose:

Company	Weighted average 30 days 30/09/2020	Weighted average 30 days 30/09/2023	Variance	Gross Dividend	TSR	
MCKESSON CORP	151,14	426,99	275,84	5,92	281,76	186,4%
JTI	1.977,05	3.289,87	1.312,82	499,00	1.811,82	91,6%
LOGISTA	15,01	24,80	9,79	3,90	13,69	91,3%
STEF	70,03	108,97	38,94	11,00	49,94	71,3%
IBEX TOP DIVIDENDO TOTAL RETURN	4.832,68	8.183,43	3.350,76	-	3.350,76	69,3%
IMB	1.334,49	1.738,67	404,18	419,44	823,62	61,7%
PMI	78,69	94,59	15,90	14,98	30,88	39,2%
IBEX MEDIUM CAP	10.635,19	13.347,95	2.712,76	1.276,68	3.989,44	37,5%
STG	96,88	108,18	11,30	22,25	33,55	34,6%
BAT	2.662,35	2.627,43	-34,91	711,76	676,85	25,4%
DP	38,66	40,86	2,20	5,00	7,20	18,6%

Ver el apartado A.1.6 para la revisión de las métricas a aplicar.

Por último, el objetivo de Sostenibilidad se divide en dos con una ponderación del 5% a cada uno:

- En cuanto a la reducción de emisiones con la flota de Logista, se marcó un objetivo de incremento de 15 puntos porcentuales en el porcentaje de kilómetros sostenibles realizados con la flota de Logista Logista en los tres años, sobre la base del año anterior (60% de kilómetros realizados con flota sostenible) siendo por tanto el target conseguir un 75% de los kilómetros totales realizados con flota sostenible,

consiguiendo llegar finalmente a un logro del 78% lo que supone un 100% de consecución.

- Asimismo, en cuanto a la inclusión en la CDP List, Logista ha obtenido la calificación A, máxima de dicha lista, durante los tres años del ciclo, lo que supone un 100% de logro.

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) Lanzamiento del Segundo periodo de consolidación del Plan 2021

Tal como se prevé en los reglamentos del Plan 2021, se lanza en octubre de 2022 el Segundo Periodo de Consolidación de dicho Plan, que abarca desde dicho mes hasta el 30 de septiembre de 2025. Ambos consejeros, fueron invitados a la participación este periodo de consolidación en el Consejo de Administración de 3 de noviembre de 2022, donde se les reconoció, los siguientes números de acciones pendientes de consolidar:

	Segundo Periodo de Consolidación Plan 21 (target)	Segundo Periodo de Consolidación Plan 21 (Máximo)*
Consejero Delegado	95.566	111.097
Consejera Secretaria	7.976	9.495

*En el marco de la Política de Remuneraciones 23-25, este plan tiene un sobrecumplimiento que puede llegar al 116,25 % del incentivo inicial reconocido para ambos Consejeros.

El segundo periodo de consolidación tiene estos objetivos definidos:

Plan de Incentivos 21 Segundo Periodo de Consolidación	Métrica	Ponderación
	Beneficio Operativo del grupo Logista	65%
	Criterio de Rentabilidad Comparativa de los Accionistas (RCA) de la Compañía	Rentabilidad de la Sociedad comparada con la rentabilidad de las compañías e índices generales que constituyen el Grupo de Referencia 25%
	Sostenibilidad	Incremento del número de Kilómetros realizados con flota de bajas emisiones. 10%
	Inclusión en la CDP-List	
Total		100%

Por último, durante el ejercicio cerrado 2022/2023 se mantiene el devengo del Primer Periodo de Consolidación del Plan 21, cuya fecha de consolidación no se producirá hasta el 30 de septiembre de 2024 y cuyos detalles se encuentran recogidos en el apartado A de este informe.

Otras remuneraciones de carácter variable

Durante el ejercicio 2023 se ha realizado el segundo pago del bono extraordinario recogido en el contrato de la Consejera Secretaria. Dicho pago se devengó en diciembre de 2022 de acuerdo con las disposiciones establecidas en dicho acuerdo que se establecían su vinculación a la consecución de los objetivos a largo plazo.

El importe máximo de dicho bono ascendía a 64.400 euros. El importe finalmente conseguido de acuerdo con la consecución de los Planes de Acciones General y Especial 2017, Tercer Periodo de Consolidación, devengado el 30 de septiembre de 2022, fue de 42.954,80 euros. A continuación se detalla el cálculo de dicho bono:

	Ponderación	Base	% Logro	Consecución
Plan General	67%	43.148 €	70%	30.203,60 €
Plan Especial	33%	21.252 €	60%	12.751,20 €
Total	100%	64.400 €		42.954,80 €

Este segundo pago del bono extraordinario es el último de los acordados en el contrato de la Consejera Secretaria.

- B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplica

- 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.

Las aportaciones a los planes de previsión social se han realizado de acuerdo con la nueva política de Remuneración 23-25, aprobada en Junta General de febrero de 2023. Los esquemas de previsión contemplados en dicha política están recogidos con detalle en el apartado A.1.7, al cual nos remitimos para su consulta. En base a los mismos las aportaciones devengadas por los Consejeros en este año fiscal son 404.794€ en el caso del Consejero Delegado, y 39.914€ en caso de la Consejera Secretaria.

Nos remitimos igualmente a dicho apartado en la cuestión relativa a contingencias cubiertas, consolidación y compatibilidad con otras indemnizaciones.

Todas las cantidades aportadas por la Sociedad a dichos planes se incluyen en el apartado C del presente informe.

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

No se han producido en el ejercicio ningún tipo de pago por cese anticipado o terminación de contrato.

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

No hay nuevos Consejeros Ejecutivos en el ejercicio ni se han producido modificaciones en los contratos de los actuales.

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

No aplica

- 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 aplica

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

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos que da cobertura a todos los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos. En dicha póliza, los consejeros tienen la consideración de

asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función. En particular, tanto el contrato del Consejero Delegado como el de la Consejera Secretaria prevén la obligación de que la Sociedad tenga suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil. Al contratarse el seguro de responsabilidad civil de manera global no es posible calcular la parte de la misma imputable a los consejeros como retribución en especie, pero en todo caso su importe individual no es significativo.

Adicionalmente, únicamente los Consejeros Ejecutivos tienen reconocido un paquete de **retribuciones en especie** similar al del equipo directivo de la Compañía. En particular, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de un seguro de vida, con una prima anual de 5.930,88 euros. En ese paquete se incluye además seguro de asistencia médica y vehículo de empresa, alcanzando los siguientes importes:

	<u>Retribuciones en especie</u>
Consejero Delegado	36.865 euros
Consejera Secretaria	36.960 euros

- 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 aplica

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

La participación de la Consejera Secretaria, como ya se ha señalado anteriormente, en el Plan de Desvinculación de Directivos, denominado Plan 60, ha generado una aportación al seguro de vida diferido previsto en dicho esquema para el año 2023 por importe de 72.168,73€.

Es importante recordar que el fondo total de dicho Plan a favor de la Consejera Secretaria, no se consolidará hasta que produzca la terminación del contrato de mutuo acuerdo al llegar a la edad determinada en su acuerdo de adhesión y, en todo caso, las cantidades máximas a percibir se limitan a dos anualidades de retribución fija total.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
GREGORIO MARAÑÓN	Presidente independiente	De 01/10/2022 a 30/09/2023
LUIS ISASI	Vicepresidente independiente	De 01/10/2022 a 30/09/2023
ÍÑIGO MEIRÁS	Consejero Delegado	De 01/10/2022 a 30/09/2023
MARIA ECHENIQUE	Secretaria Consejera ejecutiva	De 01/10/2022 a 30/09/2023
CRISTINA GARMENDIA	Consejera independiente	De 01/10/2022 a 30/09/2023
ALAIN MINC	Consejero independiente	De 01/10/2022 a 25/09/2023
PILAR PLATERO	Consejera independiente	De 01/10/2022 a 30/09/2023
LILLIAN ALICE BLOHM	Consejera dominical	De 01/10/2022 a 30/09/2023
JOHN MATTHEW DOWNING	Consejero dominical	De 01/10/2022 a 12/04/2023
RICHARD GUY HATHAWAY	Consejero dominical	De 01/10/2022 a 30/09/2023
MURRAY HENRY MCGOWAN	Consejero dominical	De 01/10/2022 a 30/09/2023
JENNIFER SUSAN RAMSEY	Consejera dominical	De 01/10/2022 a 30/09/2023
DAVID M. TILLERERATNE	Consejero dominical	De 13/04/2023 a 30/09/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
GREGORIO MARAÑÓN	429	38	20						487	490
LUIS ISASI	61	29							90	95
ÍÑIGO MEIRÁS	61	22							83	86
MARIA ECHENIQUE	61	22							83	86
CRISTINA GARMENDIA	61	32							93	95
ALAIN MINC	60	33	20						113	121
PILAR PLATERO	61	32							93	95
LILLIAN A. BLOHM										
JOHN M. DOWNING										
RICHARD G. HATHAWAY										
MURRAY H. MCGOWAN										
JENNIFER S. RAMSEY										
DAVID M. TILLEKERATNE										
Observaciones										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 23		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 23		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 23	
		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
IÑIGO MEIRAS	Plan General y Especial de acciones 2020	121.404	121.404			119.376	119.376	24,20	2.889 €			
	Plan 2021-2023 1º Periodo de Consolidación	98.332	98.332								98.332	98.332
	Plan 2021-2023 2º Periodo de Consolidación			95.566	95.566						95.566	95.566
MARÍA ECHENIQUE	Plan General y Especial de acciones 2020	8.143	8.143			8.007	8.007	24,20	194			
	Plan 2021-2023 1º Periodo de Consolidación	8.167	8.167								8.167	8.167
	Plan 2021-2023 2º Periodo de Consolidación			7.976	7.976						7.976	7.976

Observaciones
El Plan General 2020 es el primer Plan que los Consejeros devengan en su totalidad al haber estado en activo durante los tres años del ejercicio. El número de títulos concedidos en dicho Plan es excepcionalmente alto debido al bajo valor que tenía la acción en el año Covid. La revalorización del título ha sido de un 66% desde su concesión (14,53 euros) hasta su valor al cierre del ejercicio (24,20)

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Consejero 1							

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
ÍÑIGO MEIRÁS				852	1311				2163	2104
MARIA ECHENIQUE				246	153				399	390

Observaciones

Se incluyen aquí las remuneraciones por el ejercicio de funciones ejecutivas que se pagan a través de Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U., filial al 100% de la Sociedad.
En la cantidad relativa a retribución de la Consejera Secretaria se incluye, además del bono anual, el importe del bono extraordinario cuyo detalle se encuentra en la sección B de este informe.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		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
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											
Observaciones												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Consejero	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Íñigo Meirás	405
María Echenique	40

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2023		Ejercicio 2022	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Íñigo Meirás	405	214			1017		612
María Echenique	40	38	72	69	234	209	194	137

Observaciones
Los importes de los sistemas de ahorro con derechos no consolidados corresponden a las aportaciones al plan de desvinculación de directivos (Plan 60)

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Iñigo Meirás	Beneficios Sociales	37
María Echenique	Beneficios Sociales	37

Observaciones
Este importe refleja el valor del paquete de beneficios sociales similar al del resto de la alta dirección. En él se incluyen el coche de compañía, carburante, comidas y seguro médico entre otros.

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
GREGORIO MARAÑÓN	487				487						487
LUIS ISASI	90				90						90
ÍÑIGO MEIRÁS	83	2889			2972	2163		405	37	2605	5.577
MARIA ECHENIQUE	83	194			277	399		40	37	476	753
CRISTINA GARMENDIA	93				93						93
ALAIN MINC	113				113						113
PILAR PLATERO	93				93						93
LILLIAN A. BLOHM											
JOHN M. DOWNING											
RICHARD G. HATHAWAY											
MURRAYT H. MCGOWAN											
JENNIFER S. RAMSEY											
DAVID TILLEKERATNE											

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio t 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros Ejecutivos									
Íñigo Meirás Amusco	5.577	62%	3.445	45%	2.375	19%	1.993	-	
María Echenique Moscoso del Prado	753	20%	625	42%	440	50%	293	-	
Consejeros Externos									
Gregorio Marañón	487	-1%	490	1%	487	-1%	494	2%	482
Luis Isasi	90	-5%	95	8%	88	-	-	-	-
Cristina Garmendia	93	-2%	95	0%	95	-4%	99	-6%	105
Alain Minc	113	-7%	121	2%	119	-7%	128	14%	112
Pilar Platero	93	-2%	95	0%	95	10%	86	-	
Resultados consolidados de la sociedad	370	29%	286	10%	261	19%	219	1%	217
Remuneración media de los empleados	40,2	1%	40	8%	37	-8%	40	5%	38

Observaciones

A efectos de facilitar la uniformidad y comparabilidad de los datos, y de explicar adecuadamente las variaciones producidas en la retribución de los consejeros en los últimos cinco ejercicios, se realizan las siguientes observaciones:

- D. Iñigo Meirás:
 - D. Iñigo Meirás se incorporó a la Compañía el 19 de diciembre de 2019, por este motivo, en el ejercicio fiscal 2020 no se recogen las remuneraciones de un año completo, y debido a ello existe una variación porcentual alta contra el ejercicio 2021 que no refleja la realidad del incremento de sus remuneraciones.
 - El vencimiento de los planes plurianuales de acciones cuyos detalles están recogidos en los apartados A y B del presente informe, es a tres años, por este motivo, el Consejero Delegado ha percibido lo correspondiente a dichos planes de forma prorrateada de acuerdo a su fecha de incorporación a la Compañía. De esta forma en el ejercicio 22 todavía existe una pequeña prorrata, aunque mucho menor que la del ejercicio 21. En el ejercicio 23 esta prorrata habrá desaparecido y el consejero recibirá su participación en los planes de forma completa. Por este motivo, el ejercicio 22 frente al 21 no recoge la realidad del incremento en su remuneración.
 - En el ejercicio 23 se consolida el primer plan de incentivos a largo plazo calculado sin prorrata debido a que el Consejero Delgado ha consolidado los tres años completos desde su incorporación. La revalorización del precio de la acción desde su lanzamiento en 2020 es la consecuencia principal del incremento mostrado en la remuneración del Consejero Delegado.
- Dña. María Echenique:
 - La Consejera Secretaria se incorporó a la Compañía el 1 de enero de 2020, por este motivo, en el ejercicio fiscal 2020 no se recogen las remuneraciones de un año completo, y debido a ello existe una variación porcentual alta contra el ejercicio 2021 que no refleja la realidad del incremento de sus remuneraciones.
 - La Consejera Secretaria no fue invitada a los planes plurianuales cuyo vencimiento se producía en el ejercicio 21, por lo que, existe una variación en su remuneración al consolidar por primera vez en el ejercicio 22 el tercer periodo de consolidación de los Planes de 2017, a cuyo otorgamiento si fue invitada. Este vencimiento incluye una prorrata de forma proporcional a su estancia en la Compañía durante el periodo de consolidación mencionado. Por este motivo, el ejercicio 22 frente al 21 no recoge la realidad del incremento en su remuneración.
 - En el ejercicio 23 se consolida el primer plan de incentivos a largo plazo calculado sin prorrata debido a que la Consejera Secretaria ha consolidado los tres años completos desde su incorporación. La revalorización del precio de la acción desde su lanzamiento en 2020 es la consecuencia principal del incremento mostrado en la remuneración de la Consejera.
- D. Luis Isasi:
 - El consejero D. Luis Isasi se incorporó a la Compañía en el ejercicio 2021 por lo que sus remuneraciones en este ejercicio no reflejan el ejercicio completo.
- D. Alain Minc:
 - El consejero Alain Minc se incorporó a la Compañía en 2018 por lo que sus remuneraciones en este ejercicio no reflejan el ejercicio completo.

- En 2019 el consejero Alain Minc fue nombrado Presidente de la Comisión de Auditoría y Control , lo que aumentó su remuneración fija de acuerdo con la política de Remuneraciones al unir a su rol de consejero el de Presidente de dicha comisión. Este puesto lleva asociado una remuneración fija adicional según dicha política.

Se han modificado los importes relativos a la remuneración media de los empleados de acuerdo a las instrucciones de la CNMV, excluyendo los costes de seguridad social.

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 los 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.

Se ha tratado de aportar en todos los apartados de este informe todos los datos relevantes sobre cada elemento de la remuneración de los consejeros con la mayor claridad posible.

La actual Política de Remuneraciones de los Consejeros 23-25 recibió un menor porcentaje de votación a favor por parte de los accionistas, frente a la que recibió la Política anterior, debido, entre otros motivos, al aumento en la aportación a los planes de previsión social del Consejero Delegado. Ante este resultado, la Compañía ha decidido aportar en este informe todos los datos y análisis que se tomaron en consideración para tomar esta decisión en aras de una mejor comprensión de la misma en los apartados A.1.1, A.1.7 y B.1.1.

Las remuneraciones presentadas son devengadas, excepto los salarios en especie, por lo que no se consideran los variables percibidos en el ejercicio sino los devengados a percibir en el siguiente año fiscal.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 7 de noviembre de 2023.

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

Sí

No