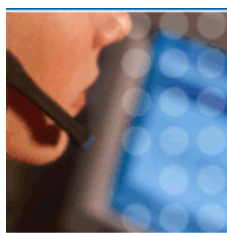


**INFORME ANUAL DE LAS ACTIVIDADES DE LA  
COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES**

**2015-2016**



**COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA HOLDINGS, S.A.  
(LA SOCIEDAD)**

**COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES**

**Informe sobre funciones y actividades**

**Ejercicio 2015-2016**

**1.- Regulación**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad fue constituida por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 4 de junio de 2014, previamente a la Admisión a cotización de sus acciones, en las Bolsas Oficiales de Valores de España.

La Comisión se encuentra regulada en el artículo 43º bis de los Estatutos Sociales y en los artículos 15 y 18 del Reglamento del Consejo de Administración, Texto Consolidado de 26 de enero de 2016.

De acuerdo con las citadas normas, el Consejo de Administración constituirá una Comisión de Nombramientos y Retribuciones integrada por un mínimo de tres y un máximo de siete Consejeros no ejecutivos, de los cuales la mayoría serán independientes, nombrados por el Consejo de Administración.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elegirán un Presidente de entre los Consejeros independientes que formen parte de ella.

Será Secretario de la Comisión, el Secretario del Consejo de Administración, o el Vicesecretario, si lo hubiese.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes competencias:

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento, de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión

de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta.

- d) Informar el nombramiento, la ratificación, reelección o cese de los Consejeros no independientes, así como la designación y cese del o de los Consejeros Delegados y de los miembros de la Comisión Ejecutiva, y la delegación permanente de facultades a su favor.
- e) Informar las propuestas de nombramiento y cese del Presidente, Vicepresidente, Secretario y Vicesecretario del Consejo de Administración.
- f) Examinar y organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
- g) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo.
- h) Proponer al Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General, la Política de Retribución de los Consejeros, en cuanto tales y la de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.
- i) Proponer al Consejo, para su aprobación:
  - i) El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, que el Consejo someterá a la Junta General, con carácter consultivo.
  - ii) La retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
  - iii) La Política de Retribución de los Directores Generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección, bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de la Comisión ejecutiva o del Consejero Delegado, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- j) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- k) Velar por que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de Consejeras.
- l) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
- m) Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- n) Verificar anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros, informándose de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- o) Elaborar para el Consejo de Administración un Informe Anual sobre las actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio, que servirá como base de la evaluación que realizará el Consejo de Administración, y que será objeto de publicación en la página web de la Sociedad con antelación suficiente a la Junta General Ordinaria.
- p) Cualquier otra competencia o función que atribuya la Ley, los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cada vez que sea convocada por su Presidente o dos de sus miembros lo soliciten, y cuando el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones consultará al Presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad especialmente cuando se trate de materias relativas a los Consejeros ejecutivos y altos directivos.

Estará obligado a asistir a las sesiones de la Comisión y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que disponga, cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que fuese requerido a tal fin.

## **2.- Composición**

Al 30 de septiembre de 2016, la Comisión tenía la siguiente composición:

<b>Cargo</b>	<b>Miembros</b>	<b>Fecha nombramiento</b>	<b>Carácter</b>
Presidente	D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis	09.06.2014	Independiente
Vocales	D. John Downing	09.06.2014	Dominical
	D. Stéphane Lissner	09.06.2014	Independiente
	D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro	09.06.2014	Independiente
Secretario no Vocal	D. Rafael de Juan López	09.06.2014	-----

### **3.- Actividades**

Durante el ejercicio 2015-2016, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha celebrado cinco sesiones:

#### **1ª SESIÓN - 24 DE NOVIEMBRE DE 2015**

Asistieron a esta sesión D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis (Presidente), D. John Downing, D. Stéphane Lissner, y D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro (Vocales).

Asistieron, también, el Consejero Delegado de la Sociedad (D. Luis Egido Gálvez) y el Director Corporativo de Finanzas (D. Manuel Suárez Noriega).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones debatió sobre los siguientes asuntos:

#### **- Propuesta al Consejo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad 2014-2015**

El Secretario del Consejo informó a la Comisión lo siguiente:

El artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital establece que:

*“1. El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.*

*2. El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros deberá incluir información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.*

*3. El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se difundirá como hecho relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo.*

*4. El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden día a la junta general ordinaria de accionistas.”*

El Secretario del Consejo expone a la Comisión, el contenido básico del Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2014-2015, que ha elaborado la Secretaría General del Grupo, contando con la colaboración de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos del Grupo.

El informe se estructura en cuatro grandes apartados:

- A. Política de remuneraciones de la sociedad para el año en curso.
- B. Política de remuneraciones prevista para ejercicios futuros.
- C. Resumen global de cómo se aplicó la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado.
- D. Detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros.

La Sociedad ha incluido la siguiente información relativa a los consejeros, en cada uno de los apartados de los que se compone el informe sobre remuneraciones:

- A. Política de remuneraciones de la sociedad para el año en curso.
  - ✓ Explicación de la política de remuneraciones, así como del proceso seguido para su determinación.
  - ✓ Explicación de los componentes fijos y variables de la remuneración de los consejeros.
  - ✓ Explicación de los sistemas de ahorro a largo plazo, las indemnizaciones, remuneraciones en especie, así como otros conceptos que puedan resultar incluidos en el paquete de remuneración de los consejeros.
  - ✓ Explicación de las acciones adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.
- B. Política de remuneraciones prevista para ejercicios futuros.
  - ✓ Previsión general de la política de remuneraciones, así como el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para configurar dicha política.
  - ✓ Explicación de los incentivos creados en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.
- C. Resumen global de cómo se aplicó la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado.
  - ✓ Estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio al que se refiere el informe.

D. Detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros:

- ✓ Relación entre la retribución de los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la sociedad.

La CNMV, mediante la Circular 4/2013, de 12 de junio, ha establecido el modelo, en cuanto a su formato, contenido y estructura, de dicho informe.

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de la Sociedad, Texto Consolidado de 16 de diciembre de 2014, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración “el Informe anual de Remuneraciones de los Consejeros, que el Consejo someterá a la Junta General, con carácter consultivo.” (Artículo 18.2 i i)).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, acordó:

- Informar favorablemente el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad 2014-2015, y proponer su aprobación al Consejo de Administración quien, a su vez, lo someterá a la próxima Junta General de Accionistas, en votación consultiva y como punto separado del Orden del Día de la misma.

**- Sistema de Retribución Variable. Evaluación del Grado de Cumplimiento de los Objetivos de Negocio del Grupo Logista 2014-2015. Fijación de los Objetivos de Negocio del Grupo Logista para el ejercicio 2015-2016**

El Director Corporativo de Finanzas, Sr. Suárez, informó a la Comisión sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de Negocio del Grupo, y Retorno Total al Accionista (RTA), durante el pasado ejercicio 2014-2015.

Teniendo en cuenta los objetivos establecidos en la Norma 1/2011 de Retribución Variable (EBIT del Grupo y Fondo de Maniobra o Working Capital), y las magnitudes reales ajustadas de ambos objetivos del ejercicio 2014-2015, el Director Corporativo de Finanzas indica que el grado de cumplimiento de los objetivos de Negocio del Grupo ha sido del 100 por 100.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, se dio por informada, y acordó que dicho porcentaje de cumplimiento se aplicara para determinar la retribución variable del ejercicio 2014-2015.

Respecto al Retorno Total al Accionista, durante el ejercicio 2014-2015, el Director Corporativo de Finanzas informó a la Comisión lo siguiente:

- Rentabilidad por dividendo: 5,6%
  - Dividendos por acción pagados durante el ejercicio 2015: 0,80€
  - Precio de la acción a 30 de septiembre de 2014: 14,4€

- Revalorización de precio de la acción: +17,0%
  - Precio de la acción a 30 de septiembre de 2014: 14,4€
  - Precio de la acción a 30 de septiembre 2015: 16,86€
- TRA en ejercicio 2015: 22,6%
- Evolución precio de la acción vs. IBEX 35 en ejercicio 2015: +29%

El Director Corporativo de Finanzas expuso a la Comisión, los Objetivos de Negocio del Grupo para el ejercicio 2015-2016, basados en el Presupuesto del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración del 29 de septiembre de 2015, así como la tabla de medición de su cumplimiento, que fue informada, por unanimidad, por la Comisión, proponiendo al Consejo su aceptación.

### **- Retribución de los Consejeros Ejecutivos**

El Secretario del Consejo informó a la Comisión que, entre las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, figura la de proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, *“la retribución individual de los consejeros ejecutivos, y las demás condiciones de sus contratos”* (Artículo 18.2 f) iii) del Reglamento del Consejo.

Se ausentaron el Consejero Delegado, D. Luis Egido, y el Consejero Secretario, D. Rafael de Juan, en el momento en que la Comisión debatió sobre sus respectivas retribuciones.

### **Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos, a corto plazo (Bonus) 2014-2015**

En relación con este asunto, la Comisión evaluó:

- i) el grado de cumplimiento de los objetivos financieros del Grupo (EBIT y Capital circulante), respecto a los previstos en el Presupuesto del Grupo.
- ii) el Retorno Total al Accionista
- iii) la contribución y el valor añadido personal de cada uno de los Consejeros Ejecutivos en la obtención de los resultados globales del Grupo.

El máximo Bonus a devengar en el ejercicio pasado está establecido en el 100% del Sueldo Fijo, en el caso del Consejero Delegado, y el 66,66%, en el caso del Consejero Secretario.

De conformidad con ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó, por unanimidad, proponer al Consejo de Administración la fijación de la Retribución Variable a corto plazo (Bonus) 2014-2015 de los Consejeros Ejecutivos, con un grado de cumplimiento de objetivos del 100%, tanto en el caso del Consejero Delegado, como en el caso del Consejero Secretario.



### Sueldo fijo de los Consejeros Ejecutivos en 2016

Para efectuar la determinación del Sueldo fijo de 2016, la Comisión:

- 1) Partió del estudio realizado, en su día, por Towers Watson, consultor especializado en esta materia, que proporcionó a la Comisión un estudio de mercado de referencia de la Sociedad, teniendo en cuenta, entre otros factores, (i) un número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos; (ii) datos de dimensión: facturación, capitalización bursátil, activos y número de empleados; (iii) ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas tanto en el IBEX35 como en el mercado continuo; (iv) distribución sectorial: muestra multisectorial con una distribución homogénea entre sectores de actividad.
- 2) Evaluó la contribución y el valor añadido personal para el Grupo de cada uno de los Consejeros Ejecutivos, y
- 3) Adicionalmente, en el caso del Consejero Delegado, ha tenido en cuenta que el Sueldo Fijo establecido, para él, en 2015, estaba por debajo, según el estudio indicado, en un 10%, aproximadamente, de la mediana del mercado de compañías comparables, así como la propia propuesta de la Comisión al Consejo de 16 de diciembre de 2014, de que, en el año 2016, el incremento del Sueldo Fijo del Consejero Delegado sea, al menos, de un 10%, respecto al del 2015.

De conformidad con ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó, por unanimidad, proponer al Consejo de Administración, para el año 2016, un Sueldo Fijo de 661.200 euros para el Consejero Delegado, y un Sueldo Fijo de 293.770 euros para el Consejero Secretario.

### Retribución variable a corto plazo (Bonus) 2015-2016 de los Consejeros Ejecutivos

La Comisión debatió este asunto y, finalmente, acordó, por unanimidad, proponer al Consejo de Administración:

- i) Que el Bonus 2015-2016 tenga, como actualmente, un límite máximo del 100 por 100 del Sueldo Fijo, en el caso del Consejero Delegado, y un 66,66%, del Sueldo Fijo, en el caso del Consejero Secretario.
- ii) Fijar como Objetivos de Cumplimiento, los Objetivos de Negocio del Grupo (EBIT y Capital circulante), que se prevén en el Presupuesto Anual del Grupo, aprobado por el Consejo el pasado 29 de septiembre de 2015, y la contribución y valor añadido personal de cada uno de los Consejeros Ejecutivos, en la obtención de los resultados globales, y en la rentabilidad total para los accionistas en el ejercicio.
- iii) Que la evaluación de dichos Objetivos, se efectúe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta las métricas que se establecen en la normativa sobre

Retribución Variable de la Sociedad, para los resultados del Grupo, en lo que se refiere a los Objetivos de Negocio, así como la contribución y valor añadido personal de cada uno de los Consejeros Ejecutivos, en la obtención de los resultados globales del Grupo Logista, y en la rentabilidad para los Accionistas de la Sociedad en el ejercicio, en lo que se refiere a los demás Objetivos de Cumplimiento, y efectuó al Consejo, una propuesta al respecto, por unanimidad.

#### **- Informe sobre Funciones y Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2014-2015**

La Comisión aprobó, por unanimidad, el Informe sobre Funciones y Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 2014-2015, y acordó que, conforme a la recomendación del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, de 18 de febrero de 2015, se publicará en la página web corporativa, en su momento, con antelación suficiente a la celebración de la Junta General Ordinaria de la Sociedad.

#### **2ª SESIÓN – 17 DE DICIEMBRE DE 2015**

Asistieron a esta sesión D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis (Presidente), en nombre propio y representando a D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro, D. John Downing y D. Stéphane Lissner.

Asistieron, también, el Consejero Delegado de la Sociedad (D. Luis Egido Gálvez), y el Director Corporativo de Recursos Humanos (D. Rafael Martí).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó las siguientes actividades:

#### **- Retribuciones del colectivo de empleados incluidos en el Sistema de Retribución Variable**

El Director Corporativo de Recursos Humanos informó a la Comisión lo siguiente:

- **Grado de Cumplimiento de los Objetivos del Bonus del ejercicio 2014-2015**

El grado medio de consecución de la Retribución Variable (“Bonus”) del colectivo indicado en el ejercicio 2014-2015, excluyendo a Directores Generales de Negocio y Directores Corporativos, ha sido del 82% (91% en Italia, 83% en España, 81% en Portugal y 74% en Francia).

El importe total devengado en el concepto de Retribución Variable (Bonus) ha sido de 3,8 millones de euros.

- Fijación de los Objetivos de Negocio (EBIT y Working Capital) del Grupo Logista en el ejercicio 2015-2016

Son los establecidos en el Presupuesto del Grupo Logista, aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, el 29 de septiembre de 2015.

- Proceso de Revisión Salarial para el año 2016

El Sr. Martí informa a la Comisión sobre las líneas generales de la revisión salarial (Salario Fijo) de los empleados del Grupo Logista incluidos en el Sistema de Retribución Variable para el año 2016.

Los criterios generales que se han tenido en cuenta en el proceso de revisión salarial son los siguientes:

- El incremento salarial se ha calculado de manera global, teniendo en cuenta una matriz específica para cada país y un tope de gasto que se distribuye por unidades de negocio/departamentos según la composición de los mismos en cuanto al nivel de competencias y el posicionamiento en banda.
- ✓ Este ejercicio es el primero en el que el nivel de competencias se tiene en cuenta para el cálculo de la revisión salarial en vez de para el cálculo de la retribución variable anual. Este cambio se basa en que la evaluación de competencias no se refiere a un desempeño excepcional de un empleado en un ejercicio en particular sino a su nivel competencial como algo sostenible en el tiempo y, por lo tanto, se asimila más al proceso de revisión salarial que al pago de un bonus puntual.
- El cálculo se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes parámetros:
  - ✓ Revisión salarial legal prevista.
  - ✓ Presupuesto de incremento de masa salarial.
  - ✓ Tendencias de mercado.
  - ✓ Distribución de la población en relación con las bandas salariales.
- Al igual que en ejercicios pasados, se podrán proponer de manera adicional al presupuesto indicado, revisiones salariales superiores a las establecidas con carácter general para determinados supuestos:

- ✓ Asunción de nuevas responsabilidades que no impliquen cambio de banda salarial y desempeños excepcionales en posiciones cuyo posicionamiento esté muy por debajo de banda.

La propuesta de revisión salarial para el ejercicio 2016 se ha calculado partiendo del presupuesto de incremento de masa para llegar a la tendencia del mercado, matizándola en función de la población que se encuentre en la parte alta de la tabla salarial de cada país.

La Comisión de Nombramientos se dio por informada.

**- Modificación puntual de los Reglamentos del Plan General y del Plan Especial de Incentivos 2011 de Logista y 2014 de la Sociedad.**

El Sr. Martí informó a la Comisión:

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral en España, modifica el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo los salarios de tramitación (salario devengado mientras se sustancia el proceso laboral, y a cuyo pago quedaba obligado el empresario, si el despido era declarado judicialmente como improcedente).

En línea con lo establecido por la normativa laboral, entonces vigente, la normativa de los Planes de 2011 y de 2014 establecía que, en caso de que el contrato se extinguiera por despido improcedente, el cálculo de cantidad que pudiera corresponder al empleado por su participación en alguno de los Planes se realizaría teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde el inicio del Período de Consolidación hasta la fecha de la sentencia que declarase la improcedencia del despido o, en su defecto, en la que la empresa reconociera la misma.

Dicha previsión tenía su razón de ser en lo dispuesto por la normativa laboral vigente en 2011, ya que, si en caso de que el despido fuera declarado improcedente, el empresario venía obligado, de optar por esta alternativa, a abonar al empleado los salarios dejados de percibir desde la fecha de extinción hasta la de la sentencia; la normativa reguladora de los Planes debía de establecer una previsión similar fijando la fecha de declaración de improcedencia del despido como aquella hasta la que se debía de realizar el cálculo de la cantidad a abonar al empleado que hubiera sido despedido de manera improcedente.

En virtud del cambio operado en la legislación española, es necesario modificar los Reglamentos del Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2011 y del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2011 de Logista, así como los Planes General y Especial en Acciones 2014 de la Sociedad, de manera que, en caso de despido, la Fecha de Consolidación para determinar el Incentivo Consolidado del empleado despedido de manera improcedente, sea aquella en la que se produce la extinción del contrato, y no la de la sentencia judicial que declare la improcedencia del despido.

Finalmente, y de acuerdo con lo antes indicado, presentó a la Comisión las propuestas de modificación literal de los artículos 6.1.b. del Reglamento del Plan General y del Plan Especial de Incentivos de Logista, S.A.U. 2011, y de los artículos 7.1.b. de los Reglamentos del Plan General y del Plan Especial en Acciones de la Sociedad 2014.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, informó favorablemente las modificaciones de los Reglamentos de los Planes de Incentivos 2011 y 2014 antes indicadas, y propuso su aprobación al Consejo de Administración.

### **- Modificación puntual de la normativa de Retribución Variable del Grupo Logista**

El Sr. Martí expuso a la Comisión este punto del Orden del Día.

El 28 de abril de 2011 se dictó una Norma que regula el Sistema de Retribución Variable en Logista y sus sociedades dependientes, que implanta una política retributiva, para los Directivos y otros empleados, compuesta por diversos elementos remunerativos, que pretende ser competitiva, respecto a sectores comparables, de manera tal que constituya un marco motivador para reforzar los compromisos de permanencia y desarrollo de los empleados que se caractericen por su excelencia en el desempeño del trabajo, y compromiso con sus objetivos corporativos y estratégicos.

A continuación, informó a la Comisión sobre el contenido básico de las modificaciones de la norma que proponía de la Norma que regula el Sistema de Retribución Variable:

- Apartado 4:
  - Adecuación del peso de los Objetivos de Negocio y de los Objetivos Individuales a lo previsto en el Anexo I de la Norma. A tal efecto, la modificación propuesta específica que la ponderación de los Objetivos de Negocio e Individuales que se establece en el apartado 4 de la norma se establece con carácter general, sin perjuicio de lo estipulado en el Anexo I de la misma para los supuestos de miembros del Comité de Dirección y Directores Generales.
  - Inclusión, dentro de las facultades del Consejero Delegado del Grupo, la posibilidad de fijar como Objetivo de Negocio un EBIT diferente al EBIT Presupuestado en casos en los que, aunque el presupuesto del Negocio o Sector en el que se integre el mismo no prevea pérdidas, ello sea necesario debido al volumen de inversiones realizadas o a los resultados históricos del mismo.

- Apartado 5.2.d

Por las razones anteriormente expuestas en la modificación de los Planes de Incentivos, se propone adecuar lo dispuesto en dicho apartado al hecho de la supresión de los salarios de tramitación para los sujetos de despido declarado o reconocido como improcedente.

- Anexo I:

La ponderación del objetivo de Grupo para los miembros del Comité de Dirección que se encuentren en áreas de soporte se estructurará de manera similar a la que se establece para evaluar el resultado del Negocio (80% EBIT y 20% WC) en vez aplicarlo sobre una matriz consolidada.

Finalmente, propuso a la Comisión la redacción literal de modificación de los apartados indicados.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, informó favorablemente las modificaciones indicadas de la Norma 1/2011 del Sistema de Retribución Variable, y propuso al Consejo de Administración su aprobación.

### **3ª SESIÓN – 26 DE ENERO DE 2016**

Asistieron a esta sesión D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis (Presidente), en nombre propio y representando a D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro y de D. Stéphane Lissner, y D. John Downing.

Asistieron, también, el Consejero Delegado de la Sociedad (D. Luis Egido Gálvez) y el Director Corporativo de Recursos Humanos (D. Rafael Martí).

La Comisión examinó los siguientes asuntos:

#### **- Informe sobre Ratificación por la Junta General del Nombramiento por Cooptación del Consejero D. Richard Guy Hathaway**

El Secretario de la Comisión informó lo siguiente:

El Consejo de Administración de la Sociedad, de 24 de marzo de 2015, nombró Consejero dominical, por cooptación, a D. Richard Guy Hathaway, sujeto a ratificación de la primera Junta General de la Sociedad que se celebre.

Este nombramiento fue precedido del informe justificativo que establece el artículo 529 decies 5 de la Ley de Sociedades de Capital, en el que valora positivamente, la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto por Imperial Tobacco Group PLC – accionista mayoritario de la Sociedad – para desempeñar el cargo de Consejero, y del informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 24 de marzo de 2015.

La Comisión, previa constatación de que no se han modificado los criterios y circunstancias que motivaron el nombramiento del Sr. Hathaway como Consejero, por cooptación, y del desempeño del cargo que ha venido efectuando, informó, favorablemente, por unanimidad, que el Consejo de Administración proponga la ratificación, por la Junta General, del nombramiento como Consejero dominical de D. Richard Guy Hathaway.

**- Liquidación del Segundo Periodo de Consolidación (2012-2015) del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2011 de Logista SAU**

El Director Corporativo de RR.HH. informó y propuso a la Comisión lo siguiente:

El número de Beneficiarios de las tres fases del Plan fue:

	Número Beneficiarios Primera fase (ejercicio 2011/2012)	Número Beneficiarios Segunda fase (ejercicio 2012/2013)	Número Beneficiarios Tercera fase (ejercicio 2013/2014)
Consejeros ejecutivos	2	2	2
Resto de beneficiarios	47	54	48
<b>Total beneficiarios</b>	<b>49</b>	<b>56</b>	<b>50</b>

El coste estimado de la primera fase del Plan fue de 1.848.190 euros, el de la segunda fase fue de 2.044.283 euros y el de la tercera fase fue de 1.814.465 euros, asumiendo el cumplimiento del 100 por 100 del Objetivo Previsto.

El Incentivo Consolidado del Plan se determina mediante la comparación del Beneficio Operativo Obtenido por el Grupo en el Período de Consolidación con el Beneficio Operativo Previsto del Grupo para ese mismo Período y siempre que el primero supere al menos al 80% del segundo.

Corresponde al Director Corporativo de Finanzas determinar el Beneficio Operativo Obtenido en cada Período de consolidación, de conformidad con la Normativa del Plan.

De acuerdo con ella, el Grado de Consecución del Objetivo para la Consolidación del Incentivo se ha fijado en el 99,8% (Beneficio Operativo Obtenido de 674,4 millones de euros frente a un Beneficio Operativo Previsto, para ese mismo Período, de 675,5 millones de euros), ya que el Incentivo Final se consolida en idéntica proporción según establece el Reglamento del Plan, como se indica a continuación.

En consecuencia, el coste real del Segundo Período de Consolidación del Plan ha sido de 1.745.397 euros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, informó favorablemente la propuesta, y propuso al Consejo de Administración su aprobación.

**- Liquidación del Segundo Periodo de Consolidación (2012-2015) del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2011 de Logista SAU**

El Director Corporativo de RRHH informó y propuso a la Comisión lo siguiente:

El número de Beneficiarios de las tres fases del Plan Especial fue:

	Número Beneficiarios Primera fase (ejercicio 2011/2012)	Número Beneficiarios Segunda fase (ejercicio 2012/2013)	Número Beneficiarios Tercera fase (ejercicio 2013/2014)
Consejeros ejecutivos	2	2	2
Resto de beneficiarios	9	10	10
<b>Total beneficiarios</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

El coste estimado de la primera fase del Plan Especial fue de 907.074 euros, el de la segunda fase fue de 965.328 euros y el de la tercera fase fue de 1.010.072 euros, asumiendo el cumplimiento del 100 por 100 del Objetivo Previsto.

El Incentivo Consolidado del Plan Especial se determina mediante la aplicación de una tabla que incluye el Plan y que compara el Beneficio Operativo Obtenido por el Grupo en el Período de Consolidación con el Beneficio Operativo Previsto del Grupo para ese mismo Período y siempre que el Beneficio Operativo Obtenido en un Periodo de Consolidación sea igual o superior a tres veces el Beneficio Operativo Obtenido en el ejercicio anterior a la Fecha de Inicio del Periodo de Consolidación (el Beneficio Operativo Mínimo).

Corresponde al Director Corporativo de Finanzas determinar el Beneficio Operativo Obtenido en cada Período de Consolidación de conformidad con la Normativa del Plan.

El Beneficio Operativo Obtenido en el Segundo Período de Consolidación, de 1 de octubre de 2012 a 30 de septiembre de 2015, ha sido de 674,4 millones de euros frente a un Beneficio Operativo Previsto, para ese mismo Período, de 675,5 millones de euros y siendo el Beneficio Operativo Mínimo de 640,2 millones de euros.

El Porcentaje de Consolidación resulta de la aplicación de la tabla que se incluye en el Anexo 2 de la Normativa del Plan y queda fijado en el 96,3% del Incentivo Especial Inicial Reconocido, como se indica a continuación.

En consecuencia, el coste real del Segundo Período de Consolidación del Plan Especial ha sido de 825.364 euros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, informó favorablemente la propuesta, y propuso al Consejo de Administración su aprobación.



## **- Plan General y Plan Especial en Acciones 2014 de Grupo Logista. Segundo Periodo de Consolidación (2015-2018)**

El Director Corporativo de Recursos Humanos informó lo siguiente:

### **1. Objetivos de Consolidación**

Consideró conveniente que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponga al Consejo mantener, para el Periodo de Consolidación 2015-2018 los mismos Objetivos de Consolidación de las Acciones que los establecidos en los Reglamentos de ambos Planes, para el Primer Periodo de Consolidación de ambos (1 de octubre 2014 – 30 de septiembre 2017); es decir:

- **Criterio de Rentabilidad Total para el Accionista (“RTA”)**

Conforme a este criterio, se consolidará el 25% de las Acciones Reconocidas en el Plan General, y el 35% de las Acciones Reconocidas en el Plan Especial.

- **Criterio de Rentabilidad Comparativa (“RCA”)**

Conforme a este criterio, se consolidará el 25% de las Acciones Reconocidas en el Plan General, y el 32% de las Acciones Reconocidas en el Plan Especial.

Asimismo, se propone mantener el mismo Grupo de Referencia de las compañías que se compararán con el RTA de la Compañía.

- **Criterio de Rentabilidad Financiera** determinado por el Beneficio Operativo del Grupo en el Periodo de Consolidación 2015-2018.

Conforme a este criterio, se consolidará el restante 50% de las Acciones Reconocidas en el Plan General, y el restante 33% de las Acciones Reconocidas en el Plan Especial.

### **2. Porcentajes de Consolidación: Criterios RTA y RCA**

Consideró conveniente que la Comisión propusiera al Consejo mantener los mismos Porcentajes de Consolidación para el Número de Acciones Reconocidas a los Beneficiarios (50% en el Plan General y 68% en el Plan Especial), para los criterios RTA y RCA.

### **3. Cuantificación del Objetivo Financiero y Porcentaje de Consolidación para el Periodo de Consolidación 2015-2018 para ambos Planes**

Propuso fijar el Beneficio Operativo Previsto del Grupo para el Periodo de Consolidación 2015-2018, de conformidad con los acuerdos del Consejo de Administración de 23 de junio y 29 de septiembre de 2015.

#### 4. Cuantificación de la Rentabilidad Total del Accionista (RTA) para el Segundo Periodo de Consolidación 2015-2018 del Plan General y del Plan Especial en Acciones 2014

Partiendo del Valor de Referencia de la acción, de 18,49 euros, se cuantificó en 3,83 euros por acción el objetivo RTA para el Periodo de Consolidación 2015-2018.

Dicha cuantificación resulta de la aplicación de las siguientes bases y criterios:

- i) Importe total estimado de los dividendos que serán repartidos en el Periodo 1 de septiembre 2015 al 30 de septiembre 2018, en función del Beneficio previsto en el Plan de Negocios para dicho periodo, aprobado por el Consejo de Administración de 23 de junio de 2015.

Dicho importe se estima en 2,52 euros por acción

- ii) Apreciación estimada de la acción en el Periodo de Consolidación indicado, partiendo del valor de referencia de 18,49 euros, hasta la objetiva media estimada por los analistas de 19,80 euros, la acción.

Dicha apreciación, por tanto, se cuantifica en 1,31 euros la acción.

#### 5. Propuesta de Beneficiarios y de Acciones a reconocer a los mismos para el Segundo Periodo de Consolidación (2015-2018) del Plan General y del Plan Especial de Acciones 2014

El Sr. Martí informó lo siguiente:

##### Antecedentes

La Junta General de Grupo Logista de 4 de junio de 2014 aprobó los principales aspectos y características de ambos Planes, delegando en el Consejo de Administración las facultades para la aplicación, ejecución y desarrollo de ambos Planes de Incentivos a Largo Plazo.

La Junta General indicada, de conformidad con la legislación vigente, acordó, a propuesta del Consejo de Administración, conceder al Consejero Delegado y al Consejero Secretario un Incentivo Inicial Reconocido en acciones en la cuantía máxima que prevén ambos planes para los Consejeros Ejecutivos.

El Consejo de Administración de 29 de enero de 2015 determinó los Beneficiarios y el Número de Acciones a reconocer a los mismos para el Primer Periodo de Consolidación (2014-2017) para ambos Planes.

Los criterios generales para la inclusión en ambos Planes son los establecidos con carácter general en el Apartado 2.3. de los respectivos Reglamentos de ambos Planes dentro de los límites máximos establecidos al efecto:

- o Plan General: 100 por 100 del bonus devengado en el ejercicio anterior.
- o Plan Especial: 75 por 100 del salario fijo para los Consejeros Ejecutivos y 50% del salario fijo para el resto de los beneficiarios.

### Beneficiarios

La Propuesta de Beneficiarios para el Periodo de Consolidación 2015-2018, para ambos Planes, es la siguiente:

#### **PLAN GENERAL**

Colectivo	Número Beneficiarios
Consejeros Ejecutivos	2
Alta Dirección	9
Directores de negocio y otros gestores	39
<b>Total</b>	<b>50</b>

#### **PLAN ESPECIAL**

Colectivo	Número Beneficiarios
Consejeros Ejecutivos	2
Altos Directivos	8
<b>Total</b>	<b>10</b>

### Número de Acciones Reconocidas

La propuesta del Número de Acciones Reconocidas para el Segundo Periodo de Consolidación 2015-2018, para ambos Planes, teniendo en cuenta lo acordado por la Junta General de 4 de junio de 2014, fue la siguiente:

- o Plan General: 128.969 Acciones, redondeadas las fracciones.
- o Plan Especial: 57.338 Acciones.

En particular, el Número de Acciones Reconocidas a los Consejeros Ejecutivos sería el siguiente:

PLAN GENERAL	Número de Acciones Reconocidas
Consejero Delegado	31.368
Consejero Secretario	10.184
<b>Total</b>	<b>41.552</b>

PLAN ESPECIAL	Número de Acciones Reconocidas
Consejero Delegado	23.526
Consejero Secretario	11.458
<b>Total</b>	<b>34.984</b>

El Número total de Acciones Reconocidas que se propone para los Altos Directivos asciende a 53.655 (Plan General en Acciones 2014) y 22.354 (Plan Especial en Acciones 2014).

El Número Total de Acciones Reconocidas para ambos Planes, para este Segundo Periodo de Consolidación, de 186.307 Acciones (0,14 % del capital social), junto a las Acciones Reconocidas en el Primer Periodo de Consolidación (236.007 acciones), suman 422.314 acciones, que representan el 0,32 % del capital social.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, aprobó la propuesta que antecede, e informó, favorablemente, la adopción por el Consejo de Administración de los acuerdos pertinentes para el Segundo Periodo de Consolidación (del 1 de octubre de 2015 al 30 de septiembre de 2018), tanto para el Plan General como para el Plan Especial en Acciones 2014.

#### 6. Marco Retributivo de la Alta Dirección

El Sr. Martí indicó a la Comisión que el Grado de Cumplimiento de Objetivos por la Alta Dirección (miembros del Comité de Dirección, sin incluir los Consejeros Ejecutivos), fue del 92,24%, lo que supuso un pago en metálico de 1.119.699 euros.

De esta manera, el importe total del bonus devengado en 2015 por los empleados sujetos al sistema de Retribución Variable (excluyendo los Consejeros Ejecutivos) fue de 5.315.066 euros, es decir 572.189 euros más que en el ejercicio pasado.

#### **4ª SESIÓN – 23 DE FEBRERO DE 2016**

Asistieron a esta sesión su Presidente, D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis (en nombre propio y representando a D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro), D. Stéphane Lissner y D. John Downing.

Asistió, también, el Consejero Delegado de la Sociedad (D. Luis Egido Gálvez).

La Comisión examinó los siguientes asuntos:

##### **- Modificación de la normativa del Sistema de Retribución Variable**

La Comisión informó, favorablemente, por unanimidad, la modificación de determinados apartados (3.5 y 4.3), y de los Anexos IV y V de la Norma que regula el Sistema de Retribución Variable, a fin de hacer efectivo el acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad de 26 de enero de 2016 que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la modificación de tal normativa, con la finalidad de que se alinee el pago de los objetivos individuales con el resultado financiero del Negocio al que pertenezca el trabajador, de manera que el sistema se adecúe a la marcha del Grupo Logista, así como de las Sociedades que lo forman, y que permita retribuir a los trabajadores cuyo rendimiento y resultados sean excelentes.

##### **- Sistemas de Retribución de los Consejeros**

La Comisión recibió un informe de la empresa Spencer Stuart a través de sus socios que, presentes en la Comisión, informaron sobre las prácticas internacionales y en España, respecto al Sistema de Retribución de los Consejeros, y en particular, de los Consejeros Ejecutivos, en los componentes siguientes:

- Salario
- Bonus
- Plan de Incentivos a Largo Plazo (PILP)
- Retribuciones en especie
- Contribución al Plan de Pensiones
- Cláusulas de extinción contractual

#### **5ª SESIÓN – 27 DE SEPTIEMBRE DE 2016**

Asistieron a esta sesión D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis (Presidente), D. John Downing, D. Stéphane Lissner, y D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro (Vocales).

Asistió, también, el Consejero Delegado de la Sociedad (D. Luis Egido Gálvez).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones examinó los siguientes asuntos:

**- Autoevaluación del funcionamiento del Consejo**

Contando con la presencia del asesor externo KPMG, y con la asistencia de los restantes Consejeros - no vocales de la Comisión -, que se incorporaron a esta sesión, la Comisión, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de 26 de enero de 2016 (Art. 19.7) y en las Recomendaciones del nuevo Código de Buen Gobierno, ha analizado el resultado de la autoevaluación del funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, así como el desempeño de sus funciones por el Presidente del Consejo, el Consejero Delegado y el Secretario del Consejo, referido, todo ello, al ejercicio 2015-2016, y decidió, por unanimidad, someter al Consejo el Plan de Acciones de mejora que figura en el documento que, recopilando las evaluaciones de los Consejeros, elaboró KPMG sobre ello.

**- Informe-Propuesta de la Prórroga del Plan de Recompra de Acciones Propias afectas al Plan General y al Plan Especial en Acciones 2014 de la Sociedad (Primer y Segundo Periodo de Consolidación).**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, propuso al Consejo de Administración la prórroga del Plan de Recompra vigente, hasta el 1 de octubre de 2017.

El Informe que antecede es el aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad de sus miembros, en la sesión de 29 de noviembre de 2016.

Leganés, a 29 de noviembre de 2016

El Secretario de la Comisión,

Rafael de Juan López