

INFORME ANUAL DE LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE LA

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

2016-2017



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

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Informe sobre funciones y actividades

Ejercicio 2016-2017

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 2017, la Comisión tenía la siguiente composición:

Cargo	Miembros	Fecha nombramiento	Carácter
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 2016-2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha celebrado ocho sesiones:

1ª SESIÓN - 25 DE OCTUBRE 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), y D. Rafael de Juan López (Secretario).

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

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 2015-2016

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 expuso a la Comisión, el contenido básico del Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2015-2016, 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. Derogado por la Circular CNMV 7/2015, de 22 de diciembre.
- 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. DEROGADO
- 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, modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, ha establecido el modelo, en cuanto a formato, contenido y estructura, de dicho informe.

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de la Sociedad, Texto Consolidado de 26 de enero de 2016, 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 2015-2016, 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.

- Propuesta de una Política de Retribución de la Alta Dirección del Grupo.

Se incorporaron a la sesión de la Comisión, para exponer este asunto, D. Salvador Espinosa de los Monteros y D. Antonio López López, de Garrigues Human Corporate Services, contratados para asesorar a la Comisión sobre el contenido y formulación de la Política de Retribución de la Alta Dirección.

El Secretario de la Comisión informó lo siguiente:

El Consejo de Administración de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. ("Logista Holdings" o "la Sociedad") tiene atribuida legalmente como facultad indelegable, la determinación de las Políticas Generales de la Sociedad y del Grupo, de que es entidad dominante, (en adelante, conjuntamente, el "Grupo Logista" o el "Grupo") y en particular:

- i) Fijar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás condiciones básicas de sus contratos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, en los Estatutos Sociales, y en la Política de Retribuciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas (Artículo 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), Artículo 39º y 43º bis g) de los Estatutos Sociales y Artículos 5.3 d) y 18.2 i) ii) del Reglamento del Consejo de Administración, Texto Consolidado de 26 de enero de 2016).
- ii) Establecer la Política de Retribución de los Directores Generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección, bajo la dependencia de directa del Consejo de Administración, de la Comisión Ejecutiva o del Consejero Delegado, así como las condiciones básicas de los contratos, incluyendo su retribución y sus cláusulas de indemnización (Artículos 5.3 f) y 18.2 i) iii) del Reglamento del Consejo).

El contenido de la Política propuesta se expone por los asesores externos indicados.

1) La Política se aplicará a:

- i) Aquellos directivos que tengan dependencia directa del Consejo de Administración de la Sociedad, de su Presidente o del Consejero Delegado (Directores Generales de Negocio y Directores Corporativos) y, en todo caso, el Director Corporativo de Auditoría Interna.
- ii) Cualquier otro Directivo a quien el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, reconozca la condición de Alto Directivo por sus funciones o responsabilidades dentro del Grupo Logista.
- iii) El contenido de la presente Política es asimismo aplicable a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, en lo que se refiere a su retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, en tanto no sea contraria a la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos aprobada por la Junta General de Accionistas de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital ("LSC") y en los Estatutos Sociales o en las determinaciones particulares de sus contratos individuales.

2) El sistema de retribución de la Alta Dirección que formula la presente Política, pretende cumplir los siguientes criterios o principios generales:

- i) Creación de valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.
- ii) Competitividad externa, mediante el establecimiento de un marco retributivo que esté alineado con las mejores prácticas del mercado en relación con otras sociedades comparables, tanto a nivel local como internacional.
- iii) Equidad interna, recompensando en función del nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable, atendiendo al grado de importancia relativa de los puestos para el Grupo.
- iv) Equilibrio razonable entre los componentes de la retribución fija y variable, que refleje una adecuada gestión de los riesgos combinado con el logro de objetivos definidos.
- v) Vinculación entre remuneración y resultados: Una parte significativa de la retribución total de los Altos Directivos, tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el Plan de Negocio.
- vi) Cumplimiento de las recomendaciones que para los Consejeros Ejecutivos se contengan en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas ("CBG"), publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, vigente en cada momento.

3) A continuación expusieron la estructura del Sistema de Retribución Variable, que es un fiel reflejo del que se practica en la actualidad en el Grupo, con las dos novedades siguientes:

i) Cláusulas de ajustes ex-post de la Retribución Variable (“clawback”)

El Grupo Logista podrá exigir a los Altos Directivos la devolución de hasta el 100 por 100 de la retribución variable pagada o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éstos tengan derecho a percibir, siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.
- b) Cuando se produzcan pérdidas en el Grupo (EBIT negativo) durante el periodo de “clawback” que sean atribuibles a la gestión realizada por los Altos Directivos en los ejercicios en los que se generó la retribución variable.
- c) Que se produzca la reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.
- d) En caso de que el Alto Directivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave del Código de Conducta del Grupo y demás normativa interna que le resulte de aplicación, siempre que este incumplimiento haya perjudicado la imagen y reputación de Grupo Logista o haya perjudicado la percepción del mismo por parte de los mercados, los clientes, los proveedores, o los reguladores, entre otros.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones, determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de la presente cláusula y la retribución variable que, en su caso, deba ser devuelta a la Sociedad o empresa del Grupo.

ii) Cláusulas de mantenimiento de acciones de la Sociedad.

Los Altos Directivos (salvo los Consejeros Ejecutivos) deben mantener las acciones de la Sociedad que reciban como partícipes en los Planes de Incentivos, durante el plazo de un año.

Para los Consejeros Ejecutivos, se establecerá en sus contratos la obligación de mantener un número de acciones de la Sociedad que representen como mínimo dos veces su remuneración fija anual. Las acciones procederán de los sistemas de retribución variable plurianual en los que éstos participen, debiendo mantener las acciones durante todo el tiempo de permanencia en su cargo.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá autorizar a los Altos Directivos, incluidos los Consejeros Ejecutivos, a que puedan enajenar, o disponer para otros fines, de parte o la totalidad de las acciones que hayan quedado afectadas por este compromiso de mantenimiento de acciones de la Sociedad, siempre que concurran excepcionales causas de fuerza mayor o extrema necesidad que hicieran necesario para el Alto Directivo poder disponer de esas acciones.

4) La Política indica, finalmente, las condiciones básicas de los contratos, que son las que incluye, usualmente, el Grupo en la actualidad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, informó, favorablemente, la "Política de Retribución de la Alta Dirección del Grupo Logista", que se incluyó como Anexo al Acta de la sesión, y propuso al Consejo de Administración su aprobación.

- Propuesta de Modificación por la Junta General, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (Cláusula de Devolución de la Retribución Variable y Mantenimiento de Acciones de la Sociedad).

Este asunto también fue presentado a la Comisión por el Sr. Espinosa de los Monteros, de Garrigues Human Capital Services, que, en síntesis, indicó lo siguiente:

La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros pretende incluir en la misma (i) el establecimiento de ajustes ex-post de la remuneración variable, a corto plazo y diferida a medio y largo plazo, de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, y (ii) la obligación de mantenimiento de las acciones recibidas en concepto de remuneración variable diferida a medio y largo plazo por los Consejeros Ejecutivos, de conformidad con lo establecido, respectivamente, en las Recomendaciones 59 y 62 del CBG.

Finalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, acordó que el Consejo de Administración proponga a la Junta General de Accionistas, en su momento, la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos, en los términos indicados anteriormente.

2ª SESIÓN - 29 DE NOVIEMBRE DE 2016

Asisten a esta sesión D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis (Presidente), D. John Downing y D. Stéphane Lissner (Vocales), y D. Rafael de Juan López (Secretario). D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro (Vocal) delega en el Sr. Marañón.

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

La Comisión realizó las siguientes actividades:

- Propuesta de modificación de la Norma 1/2011 sobre Sistema de Retribución Variable del Grupo Logista

La Comisión informó favorablemente, y propuso al Consejo, la aprobación de la modificación de la Norma 1/2011, al objeto de incluir en la misma, la obligación para los Altos Directivos, de devolver la Retribución Variable a corto plazo (Bonus), que hubieran recibido, si en el periodo de dos años siguientes a su percepción, se producen algunos de los supuestos recogidos en la Política de Retribución de la Alta Dirección del Grupo Logista (falsedad o inexactitud grave de la información, pérdidas del Grupo atribuibles a la gestión del Alto Directivo, reformulación de las Cuentas Anuales, sanción del Alto Directivo por incumplimiento grave del Código de Conducta o de la normativa interna del Grupo, que haya perjudicado la imagen y reputación del Grupo).

- Propuesta de modificación de los Reglamentos del Plan General y del Plan Especial en Acciones 2014

La Comisión informó favorablemente, y propuso al Consejo de Administración, la modificación de los Reglamentos del Plan General y del Plan Especial en Acciones 2014, al objeto de incluir en los mismos, las siguientes determinaciones de la Política de Retribución de la Alta dirección del Grupo Logista, de 25 de octubre de 2016:

- La exigencia de la devolución de la Retribución Variable a Largo Plazo, cobrada por los Consejeros Ejecutivos y los Altos Directivos, en los dos años siguientes a la fecha de su abono, en determinados supuestos.
- El mantenimiento de las Acciones Consolidadas de la Sociedad por los Altos Directivos (excepto los Consejeros Ejecutivos), en aplicación de los Planes de Incentivos a Medio y Largo Plazo de la Sociedad, durante el plazo de un año siguiente a la fecha de Transmisión de las Acciones por la Sociedad.
- El mantenimiento de un número de Acciones Consolidadas en la Sociedad por los Consejeros Ejecutivos, en aplicación de los Planes de Incentivos a Medio y a Largo Plazo de la Sociedad, en cuantía equivalente a dos veces su Remuneración Fija Anual (Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno).

- Sistema de Retribución Variable. Evaluación del Grado de Cumplimiento de los Objetivos de Negocio del Grupo Logista 2015-2016. Fijación de los Objetivos de Negocio del Grupo Logista para el ejercicio 2016-2017

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 2015-2016.

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 2015-2016, 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 2015-2016.

Respecto al Retorno Total al Accionista, durante el ejercicio 2015-2016, el Director Corporativo de Finanzas informó a la Comisión lo siguiente:

- Rentabilidad por dividendo: 4,4%
- Revalorización de precio de la acción: +17,8%
- TRA en ejercicio 2016: 22,2%
- Evolución precio de la acción vs. IBEX 35 en ejercicio 2016: +26%

El Director Corporativo de Finanzas expuso a la Comisión, los Objetivos de Negocio del Grupo para el ejercicio 2016-2017, basados en el Presupuesto del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración del 27 de septiembre de 2016, así como la tabla de medición de su cumplimiento, que fue informada, por unanimidad, por la Comisión, proponiendo al Consejo su aceptación.

- Retribución Individual 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 Texto Consolidado de 26 de enero de 2016.

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) -2015-2016

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) -2015-2016 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.

Retribución Fija de los Consejeros Ejecutivos en 2017

Para efectuar la determinación, tanto de la Retribución Fija de 2017, como de la Retribución Variable a corto plazo, la Comisión evaluó la contribución y el valor añadido personal para el Grupo de cada uno de los Consejeros Ejecutivos:

De conformidad con ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó, por unanimidad, proponer al Consejo de Administración, para el año 2017, una Retribución Fija de 661.200 euros para el Consejero Delegado, y una Retribución Fija de 293.770 euros para el Consejero Secretario, que son exactamente la misma Retribución Fija que ambos han tenido en el año 2016.

Retribución variable a corto plazo (Bonus) 2016-2017 de los Consejeros Ejecutivos

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

- i) Que el Bonus 2016-2017 tenga un límite máximo del 150 por 100 de la Retribución Fija, en el caso del Consejero Delegado, y un 100% de la Retribución Fija, 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 27 de septiembre de 2016, 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 2015-2016

La Comisión aprobó, por unanimidad, el Informe sobre Funciones y Actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 2015-2016, 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.

- Cese de un Directivo

El Consejero Delegado informó a la Comisión sobre las motivaciones del cese de un Directivo de País, que fundamentalmente, consistían en que la gestión que venía realizando como Consejero Delegado de ese País, no era la adecuada.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2.g) del Reglamento del Consejo de Administración, Texto Consolidado de 26 de enero de 2016, y a propuesta del Consejero Delegado de la Sociedad y del Grupo Logista, informó, favorablemente, el cese, a través de los trámites legales pertinentes, del Directivo, así como la extinción de su contrato de trabajo.

3ª SESIÓN – 20 DE DICIEMBRE 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), y D. Rafael de Juan López (Secretario).

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

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

- Ponderación de los Objetivos de Cumplimiento de la Retribución Variable a corto plazo 2016-2017 de los Consejeros Ejecutivos.

En ausencia de la sesión del Consejero Delegado, Sr. Egido, y del Consejero Secretario, Sr. De Juan, y de conformidad con lo acordado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Presidente de la misma propuso la ponderación de los Objetivos de Cumplimiento de la Retribución Variable a corto plazo 2016-2017 de los Consejeros Ejecutivos, así como la ponderación por cada uno de ellos (Objetivos de Negocio, Retorno Total al Accionistas y Contribución Personal del Consejero Ejecutivo).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad, aprobó la propuesta y propuso, a su vez, su aprobación por el Consejo de Administración.

- Propuesta de un Plan General y de un Plan Especial de Incentivos a largo plazo del Grupo Logista (Plan General 2017 y Plan Especial 2017)

Se incorporaron a la sesión de la Comisión D. Salvador Espinosa de los Monteros y D^a. Ana Ortiz, de Garrigues Human Corporate Services, contratados para asesorar a la Comisión y al Consejo de Administración sobre las tendencias actuales en relación a incentivos a largo plazo en sociedades cotizadas, y para la formulación a Largo Plazo de nuevos Planes de Incentivos.

Se incorporó, también, D. Rafael Martí, Director Corporativo del Recursos Humanos del Grupo.

Los asesores externos informaron a la Comisión lo siguiente:

Las empresas del Ibex35 construyen sus planes, en su gran mayoría, sobre una media de dos o tres indicadores, siendo los más frecuentes: el resultado operativo, la retribución al accionista o la apreciación de la cotización, y el cumplimiento del plan estratégico o del presupuesto del grupo. En las sociedades cotizadas que no forman parte del Ibex35, el número de indicadores utilizados suele ser de uno o dos, siendo los más frecuentes el resultado operativo y la apreciación de la cotización.

Los objetivos a los que se vinculan mayoritariamente los planes de incentivos plurianuales son la Rentabilidad Total para el Accionista ("RTA"), el RTA comparado con otras compañías ("RCA") y distintas métricas del resultado operativo.

Los planes del Grupo Logista para el periodo 2014-2017 están bastante alineados con las actuales tendencias seguidas por las sociedades cotizadas españolas.

Por tal motivo, se plantea la renovación de dichos planes para el periodo 2017-2022, incluyendo ligeras modificaciones sobre los planes actuales, en concreto, respecto a (i) la facultad del Consejo de Administración de la Sociedad de decidir, en el Inicio de cada Periodo de Consolidación, y en función del free float de la Sociedad, si la liquidación del Número de las Acciones Consolidadas se efectuará mediante la entrega de acciones de la Sociedad, de su equivalente en metálico, o de una combinación de acciones y metálico, y (ii) la inclusión de cláusulas de "clawback" y de mantenimiento de las acciones para los Consejeros Ejecutivos y Altos Directivos del Grupo, siguiendo las tendencias de la normativa europea y las recomendaciones del Código de Bueno Gobierno de la CNMV.

Descripción de los Planes

El Secretario de la Comisión informó lo siguiente:

1. Plan General de Incentivos a Largo Plazo del Grupo Logista 2017 ("el Plan General 2017" o "el Plan General")

1.1 Descripción general

El sistema que se establece en virtud del Plan General 2017 consiste, en síntesis, en conceder, a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad y a determinados Altos Directivos, Directivos y empleados del Grupo ("los Beneficiarios o Partícipes"), el derecho a consolidar un determinado incentivo (el "Incentivo Inicial Reconocido"), sujeto a las condiciones y plazos y cumplidos los requisitos que se mencionan en el documento que formula el Plan, - incorporado como Anexo 1 al Acta de esta sesión-, y los que se establecerán en el Reglamento del Plan General 2017.

1.2 Vigencia del Plan

El Plan General tendrá una duración total de cinco (5) años y se dividirá en tres (3) ciclos de tres (3) años de duración cada uno de ellos ("el Período de Consolidación").

El primer ciclo del Plan General se iniciará el 1 de octubre de 2017.

1.3 Ámbito subjetivo

Tendrán la condición de Partícipes en cada uno de los ciclos del Plan General, los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, y aquellos Altos Directivos, Directivos y empleados del Grupo, que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), determine el Consejo de Administración de la Sociedad.

1.4 Incentivo Inicial Reconocido. Reconocimiento de un Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas.

El incentivo inicial a reconocer a un Beneficiario conforme al Plan General ("el Incentivo Inicial Reconocido") será, como máximo en cada Período de Consolidación, la retribución variable anual devengada por ese Beneficiario durante el ejercicio inmediatamente anterior a la Fecha de Reconocimiento (el "Bonus Devengado"), a determinar por los órganos competentes.

Una vez determinado para cada Beneficiario el Incentivo Inicial Reconocido, éste se materializaría, mediante la concesión por la Sociedad al Beneficiario de un Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas: el derecho condicionado a adquirir, a título gratuito, un número de acciones de la Sociedad ("Número de Acciones Condicionadas"), cuya consolidación estará sujeta al cumplimiento de los requisitos y plazos y, en particular, al cumplimiento al grado de consecución de los Objetivos para la Consolidación de las Acciones que se establezcan en el Reglamento del Plan, o conforme al mismo.

El Número de Acciones Condicionadas a reconocer al Beneficiario es el que resulte de dividir el 100 por 100 del Incentivo Inicial Reconocido al Beneficiario, por la media ponderada de la cotización de las acciones de la Sociedad, al cierre de los mercados, de las treinta sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a la Fecha de Reconocimiento (“Valor de Referencia de la Acción”).

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir en la Fecha de Reconocimiento de Acciones de cada Periodo de Consolidación, si la liquidación del Número de Acciones Consolidadas se debe efectuar mediante la entrega de acciones de la Sociedad, o de su equivalente en metálico, o en una combinación de acciones y metálico. La decisión del Consejo de Administración se adoptará teniendo en cuenta el “free float” de las acciones, la evolución histórica y previsible del precio de la acción, y cualquier otro factor, al objeto de evitar que el Incentivo a Largo Plazo de los Beneficiarios no cumpla la función de motivar y retener a los mismos, y se agrave, en su caso, el problema de la escasa liquidez de las acciones de la Sociedad.

1.5 Naturaleza del Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas

1.5.1. El Derecho Condicionado que se reconozca por la Sociedad a un Beneficiario, conforme al Plan o a su normativa de desarrollo, no es acumulable ni computable para la determinación de las retribuciones salariales fijas o variables a percibir por el Beneficiario, ni tendrá el carácter de derecho consolidado.

1.5.2. El Derecho Condicionado, concedido a un Beneficiario, no se podrá ceder, transferir, pignorar o gravar por ningún título, y cualquier acción, en tal sentido, será causa de extinción automática del mismo.

Por excepción, si el Participe falleciese durante un Periodo de Consolidación, éste podrá ser transmitido a sus causahabientes.

1.6 Requisitos para la Consolidación del Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas

La validez, subsistencia y consolidación del Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas está sujeta al cumplimiento, cumulativo, de los siguientes requisitos y condiciones:

- a) Que el Beneficiario mantenga una relación laboral o mercantil en activo, con las sociedades que conforman el Grupo Logista y que participen en el Plan (las “Compañías Participantes”).
- b) Que haya transcurrido, completamente, el Período de Consolidación, salvo en los casos de liquidación anticipada del Plan.
- c) Que se haya superado o conseguido, en todo, o en la parte mínima establecida por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la CNR, los Objetivos para la Consolidación de las Acciones.

1.7 Consolidación del Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas

La consolidación de todo, parte, o nada del Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas en cada uno de los Periodos de Consolidación del Plan General 2017 dependerá, respectivamente, del grado de consecución de los Objetivos para la Consolidación de las Acciones.

Dichos Objetivos tendrán un nivel mínimo (por debajo del cual no se consolida el Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas) y máximo de cumplimiento prefijado para cada uno de los ciclos, así como un Porcentaje de Consolidación que se vinculará a los mismos.

1.8 Objetivos de Consolidación de las Acciones Condicionadas

Los Objetivos para la Consolidación de las Acciones Condicionadas y los Porcentajes de Consolidación, serán determinados, para cada ciclo, por parte del Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la CNR, y dentro de los parámetros y de acuerdo con los criterios aprobados por la Junta General de Accionistas.

1.8.1. Objetivos para la Consolidación del cincuenta por ciento (50%) del Número de Acciones Condicionadas.

Se establecen, con carácter inicial, las siguientes métricas, que ponderarán al 50 por 100 cada una:

- 1) Retorno Total a los Accionistas ("RTA"). El valor del RTA será el resultado de adicionar a la apreciación del valor de la Acción de la Compañía durante el Periodo de Consolidación, partiendo del Valor de Referencia de la Acción, los dividendos por Acción repartidos durante ese mismo Periodo.
- 2) Objetivo de Rentabilidad comparativa con otras compañías ("RCA"), que relaciona el RTA de la Compañía con el RTA de compañías que operen en el mismo o similar sector de actividad.

El Consejo de Administración de la Compañía, previo informe de la CNR, determinará para cada Periodo de Consolidación:

- i) La aplicación de uno u otro objetivo, incluso, la aplicación de ambos, indicando, en tal caso, qué porcentaje del Número de Acciones Condicionadas reconocidas a un Beneficiario se consolidan, de acuerdo con uno y otro.
- ii) El valor de los objetivos de RTA y RCA que determina un grado de consecución de un 100 por 100.
- iii) Las tablas que expresan la relación entre el grado de consecución de los objetivos de RTA y RCA y el Porcentaje de Consolidación del Número de Acciones Condicionadas.

- iv) Las compañías ("Grupo de Referencia") cuyo RTA se comparará en cada Periodo de Consolidación con el RTA de la Compañía. El Consejo de Administración de la Sociedad podrá variar, de forma discrecional, el Grupo de Referencia para efectuar los ajustes que se consideren oportunos en función del cambio de actividades o movimientos corporativos u otras circunstancias relevantes que se produzcan en el mismo.

1.8.2. Objetivos para la Consolidación del restante cincuenta por ciento (50%) del Número de Acciones Condicionadas.

El Consejo de Administración de la Sociedad, determinará para cada Periodo de Consolidación:

- i) Los criterios financieros a utilizar como Objetivos para la Consolidación
- ii) El valor de los objetivos que determina un grado de consecución de un 100 por 100 (en comparación con la previsión que, para tal objetivo, se contenga en el Plan de Negocio del Grupo).
- iii) La escala donde se determinará la relación entre el grado de consecución del objetivo financiero y el Porcentaje de Consolidación.

El Consejo de Administración de la Sociedad tendrá la más amplia facultad para la modificación de los criterios y parámetros indicados en el Periodo de Consolidación determinado del Plan General, siempre que no se perjudiquen, directamente, el Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas.

1.9 Liquidación del Número de Acciones Consolidadas

La liquidación del Número de Acciones Consolidadas (en acciones, en metálico, o en una combinación de acciones y metálico), correspondiente a cada Periodo de Consolidación, se producirá en el primer trimestre del año natural siguiente a la Fecha de Consolidación ("Fecha de Liquidación").

En caso de que la Sociedad opte por liquidar, total o parcialmente, en metálico el Incentivo en Acciones Consolidado, el importe a entregar a los Beneficiarios será equivalente al producto de las acciones de la Sociedad que hubieran sido objeto de consolidación, por la media ponderada de la cotización de las acciones de la Sociedad, al cierre de los mercados, en las treinta sesiones bursátiles inmediatamente anteriores a la Fecha de Consolidación ("Valor de la Acción a la Fecha de Consolidación").

1.10 Normas especiales aplicables a los Consejeros Ejecutivos y Altos Directivos del Grupo Logista

1.10.1 Devolución del Incentivo Consolidado (Cláusula "clawback")

De conformidad con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, y en la Norma 5/2016, de 25 de octubre, sobre "Política de Retribución de la Alta Dirección de Grupo Logista", durante los dos años siguientes a la Fecha de Liquidación del Plan General, la Sociedad, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, y la Sociedad y la Compañía Participante a la que pertenezca el Alto Directivo, podrán exigir a los mismos, y, en su caso, a sus herederos o causahabientes, si éstos hubiesen recibido las Acciones Gratuitas o el Metálico Consolidado, por fallecimiento en el ejercicio de su cargo del Consejero Ejecutivo o del Alto Directivo, la devolución de hasta el 100 por 100 del Número de Acciones Consolidadas y de la totalidad del Incentivo en Metálico Consolidado, o incluso compensar dicha devolución con otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éstos tengan derecho a percibir, siempre que concurren alguno de los supuestos que establece la Norma 5/2016 citada.

1.10.2 Mantenimiento del Número de Acciones Consolidadas

Los Altos Directivos y los Consejeros Ejecutivos, de conformidad con la Política de Retribución de la Alta Dirección del Grupo Logista, y la Política de Retribución de los Consejeros, deberán mantener y no podrán disponer por ningún título, ni dar en garantía, el Número de Acciones Consolidadas que les hubiesen sido transmitidas por la Sociedad, en aplicación del presente Plan General, durante el plazo de un año siguiente a la Transmisión de las Acciones, en el caso de los Altos Directivos, y en cuantía equivalente a dos veces su Remuneración Fija anual, en el caso de los Consejeros Ejecutivos.

1.11 Supuestos de liquidación anticipada del Plan General

El Plan General prevé supuestos de liquidación anticipada iguales a los del actual Plan General en Acciones 2014, que se desarrollarán en el Reglamento del Plan General 2017.

1.12 Coste del primer ciclo del Plan General

El coste estimado del primer ciclo (2017-2020) es de 2.583.002 €.

Esta cifra representa la cuantía estimada del Incentivo Inicial Reconocido, tomando como hipótesis un 100% de cumplimiento de los Objetivos previstos en el Periodo de Consolidación, y asumiendo la plena cobertura por la Sociedad de las subidas futuras, en Bolsa, del valor de sus acciones.

2. Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo de Grupo Logista 2017 ("El Plan Especial 2017" o "El Plan Especial")

La Descripción General, Vigencia, Requisitos para la Consolidación y Objetivos de Consolidación se corresponden con los del Plan General.

Las restantes características del Plan Especial son las siguientes:

2.1 Ámbito subjetivo

Tendrán la condición de Partícipes en cada uno de los ciclos del Plan Especial, los Consejeros Ejecutivos, y aquellos Altos Directivos y Directores de Negocio del Grupo Logista que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine el Consejo de Administración de la Sociedad.

2.2 El Incentivo Especial Inicial Reconocido. Reconocimiento de un Derecho Condicionado a Acciones Gratuitas.

El incentivo inicial a reconocer a un Beneficiario, conforme al Plan Especial ("el Incentivo Especial Inicial Reconocido"), será equivalente a un determinado porcentaje del Salario Fijo anual de cada Beneficiario, a determinar, en cada ciclo, por los Órganos Competentes, y que será como máximo, el 75 por 100 de la Retribución Fija anual, en el caso de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, y el 50% de la Retribución Fija Anual, en el caso de los demás Beneficiarios.

Una vez determinado para cada Beneficiario, el Incentivo Especial Inicial Reconocido, éste se materializaría, mediante la concesión por la Sociedad al Beneficiario del Derecho Condicionado que se indica en el apartado 4.1 anterior, si bien, el Número de Acciones Condicionadas a reconocer a un Beneficiario es el resultado de dividir el 100 por 100 (100%) del Incentivo Especial Inicial por el Valor de Referencia de la Acción.

2.3 Objetivos de Consolidación

2.3.1 Objetivo para la Consolidación del 67% del Número de Acciones Condicionadas.

Los criterios serán idénticos a los del Plan General.

2.3.2 Objetivo para la Consolidación del restante 33% del Número de Acciones Condicionadas.

Los criterios serán idénticos a los del Plan General.

2.4. Coste del primer ciclo del Plan Especial

El coste estimado del primer ejercicio (2017-2020) del Plan Especial es de 877.000 €.

Este coste se corresponde con la concesión de un Incentivo Especial Inicial Reconocido del porcentaje máximo de la Retribución Fija Anual, establecido en el Plan Especial para los Consejeros Ejecutivos y determinados Altos Directivos, y de un porcentaje inferior para el resto de Beneficiarios; y asumiendo un 100% de cumplimiento del Beneficio Operativo Previsto para

el Periodo de Consolidación, y la plena cobertura por la Sociedad de las subidas futuras, en Bolsa, del valor de sus acciones.

Finalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó, por unanimidad:

- 1) Informar, favorablemente los Planes General y Especial de Incentivos a Largo Plazo 2017, cuyas características generales han quedado expuestas, con el contenido que figura en el Documento anexo al Acta de la sesión
- 2) Proponer al Consejo de Administración:
 - i) la Aprobación Inicial del Plan General 2017 y del Plan Especial 2017 con el contenido expuesto;
 - ii) Que proponga, a su vez, a la Junta General de Accionistas:
 - a) Aprobar la aplicación de su sistema de retribución adicional (Plan General y Especial de Incentivos a Largo Plazo de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. 2017, que se contiene en el Documento anexo al Acta de la sesión
 - b) Conceder al Consejero Delegado, D. Luis Egido Gálvez, y al Consejero Secretario, D. Rafael de Juan López, en cada uno de los ciclos del Plan General 2017 y del Plan Especial 2017, el máximo Incentivo Inicial que, para cada uno de ellos, permiten dichos Planes.
 - c) Facultar al Consejo de Administración para la aprobación de los Reglamentos de ambos Planes.

4ª SESIÓN – 24 DE ENERO DE 2017

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), y D. Rafael de Juan López (Secretario). y.

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

La Comisión examinó los siguientes asuntos:

- Liquidación del Tercer Periodo de Consolidación (2013-2016) del Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2011 de Logista SAU

El Director Corporativo de RR.HH. informó 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
Total beneficiarios	49	56	50

El coste estimado de la primera fase del Plan fue de 1.848.190 euros (coste real de 1.662.274), el de la segunda fase fue de 2.044.283 euros (coste real de 1.745.397) 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, correspondiente al Tercer Periodo de Consolidación, se fijó en el 100,8%.

En consecuencia, el coste real del Tercer Período de Consolidación del Plan ha sido de 1.569.176 euros.

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

- Liquidación del Tercer Período de Consolidación (2013-2016) del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2011 de Logista SAU

El Director Corporativo de RRHH informó 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
Total beneficiarios	11	12	12

El coste estimado de la primera fase del Plan Especial fue de 907.074 euros (coste real de 721.231 euros), el de la segunda fase fue de 965.328 euros (coste real de 825.364 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 Período de Consolidación sea igual o superior a tres veces el Beneficio Operativo Obtenido en el ejercicio anterior a la Fecha de Inicio del Período 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 Porcentaje de Consolidación resulta de la aplicación de la tabla que se incluye en la Normativa del Plan y quedó fijado en el 119% del Incentivo Especial Inicial Reconocido.

En consecuencia, el coste real del Tercer Período de Consolidación del Plan Especial ha sido de 1.073.926 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. Tercer Periodo de Consolidación (2016-2019)

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 2016-2019 los mismos Objetivos de Consolidación de las Acciones que los establecidos en los Reglamentos de ambos Planes, para el Primer y Segundo Periodos de Consolidación de ambos; 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, con excepción de una, que ha cambiado su perímetro.

- Criterio de Rentabilidad Financiera determinado por el Beneficio Operativo del Grupo en el Periodo de Consolidación 2016-2019.

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, y la modificación de los Reglamentos de ambos Planes, en consecuencia.

3. Cuantificación del Objetivo Financiero y Porcentaje de Consolidación para el Periodo de Consolidación 2016-2019 para ambos Planes

Propuso fijar el Beneficio Operativo Previsto del Grupo para el Periodo de Consolidación 2016-2019, de conformidad con los acuerdos del Consejo de Administración de 26 de julio y 27 de septiembre de 2016, e incorporarlo, en consecuencia, a los Reglamentos de ambos Planes.

4. Cuantificación de la Rentabilidad Total del Accionista (RTA) para el Tercer Periodo de Consolidación 2016-2019 del Plan General y del Plan Especial en Acciones 2014

Partiendo del Valor de Referencia de la acción, de 22,25 euros, se cuantificó en 3,5 euros por acción el objetivo RTA para el Periodo de Consolidación 2016-2019 (apreciación estimada de la acción más dividendos estimados para el Periodo de Consolidación).

5. Propuesta de Beneficiarios y de Acciones a reconocer a los mismos para el Tercer Periodo de Consolidación (2016-2019) 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.

Los criterios generales para la inclusión en ambos Planes son los establecidos con carácter general en 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 2016-2019, para ambos Planes, es la siguiente:

PLAN GENERAL

Colectivo	Número Beneficiarios
Consejeros Ejecutivos	2
Alta Dirección	10
Directores de negocio y otros gestores	44
Total	56

PLAN ESPECIAL

Colectivo	Número Beneficiarios
Consejeros Ejecutivos	2
Altos Directivos	7
Total	9

Número de Acciones Reconocidas

La propuesta del Número de Acciones Reconocidas para el Tercer Periodo de Consolidación 2016-2019, para ambos Planes, teniendo en cuenta lo acordado por la Junta General de 4 de junio de 2014, fue la siguiente:

- o Plan General: 113.968 Acciones, redondeadas las fracciones.
- o Plan Especial: 49.389 Acciones.

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

PLAN GENERAL	Número de Acciones Reconocidas
Consejero Delegado	29.717
Consejero Secretario	8.801
Total	38.518

PLAN ESPECIAL	Número de Acciones Reconocidas
Consejero Delegado	22.288
Consejero Secretario	9.902
Total	32.190

El Número total de Acciones Reconocidas que se propone para los Altos Directivos para el Tercer Periodo de Consolidación asciende a 46.135 (Plan General en Acciones 2014) y 17.199 (Plan Especial en Acciones 2014).

El Número Total de Acciones Reconocidas para ambos Planes, para este Tercer Periodo de Consolidación, de 163.357 Acciones (0,12 % del capital social), junto a las Acciones Reconocidas en el Primer Periodo de Consolidación (236.007 acciones) y Segundo Periodo de Consolidación (186.307 acciones), suman 584.671 acciones, que representan el 0,44% % 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 Tercer Periodo de Consolidación (del 1 de octubre de 2016 al 30 de septiembre de 2019), tanto para el Plan General como para el Plan Especial en Acciones 2014.

- 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), a los efectos de la Retribución Variable a corto plazo, fue del 91,4%.

- Informe y Propuesta al Consejo de Administración sobre Modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (Compatibilidad del cobro de la Remuneración Fija anual del Presidente del Consejo y del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aunque ambos cargos se desempeñen por la misma persona).

Se ausentó de la sesión el Sr. Presidente, Sr. Marañón.

El Secretario de la Comisión informó lo siguiente:

La Política de Remuneraciones de los Consejeros ("la Política") fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 17 de febrero de 2015, de conformidad con lo establecido por la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo.

En la referida Política, se indica que la Remuneración mensual fija del Presidente del Consejo de Administración incluye la Remuneración fija mensual establecida para el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al desempeñarse, ambos cargos, por la misma persona.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones debatió sobre este asunto y, finalmente, consideró, sin embargo, que las funciones y responsabilidades de ambos cargos son diferentes, y deben, en consecuencia, ser remunerados en la cuantía establecida por el Consejo de Administración para ambos cargos, con independencia de que los dos cargos se ejerzan por la misma persona.

En consecuencia, y de conformidad con lo establecido en el artículo 18.2 h) del Reglamento del Consejo de Administración de 26 de enero de 2016, y en el artículo 529 novodécimas de la Ley

de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con la abstención de su Presidente, Sr. Marañón, en cuanto afectado personalmente por la decisión, acordó proponer al Consejo de Administración que someta a la próxima Junta General de Accionistas, la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, para hacer compatibles la percepción de la Remuneración fija mensual establecida para el Presidente del Consejo y para el Presidente de la Comisión, aunque ambos cargos se desempeñen por la misma persona.

- Plan de Talento/Sucesión del Grupo

Retomando el debate del último Consejo extraordinario del pasado 20 de diciembre, respecto a captación de Directivos y, en particular, de Altos Directivos que sean idóneos para ejecutar la estrategia empresarial del Grupo, la Comisión recibió un informe del Consejero Delegado sobre las actuaciones, tanto internas como externas, que viene realizando el Grupo, para seleccionar Directivos y, en general, personal clave, que garanticen la rentabilidad y sostenibilidad, a largo plazo, del mismo, y propuso nuevas acciones para impulsar tal selección, y los planes de sucesión de los Directivos más significativos del Grupo, incluyendo su propia posición.

5ª SESIÓN - 21 DE FEBRERO DE 2017

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

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

Esta sesión se celebró en presencia, también, del resto de los Consejeros que componen el Consejo de Administración.

La Comisión examinó el siguiente asunto:

- Propuesta de Contratación de un Directivo

El Sr. Egido propuso a la Comisión la contratación de un Directivo, para ser nombrado Consejero Delegado de Logista Italia.

Expuso su currículum académico y profesional, así como las condiciones básicas de su contrato.

La Comisión, por unanimidad, evaluó positivamente e informó favorablemente la contratación del Directivo, para el puesto indicado, así como las condiciones económicas de su contrato.

6ª SESIÓN - 25 DE ABRIL DE 2017

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), y D. Rafael de Juan López (Secretario).

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

La Comisión examinó y debatió el siguiente asunto:

- Informe sobre Nombramiento, por cooptación, de un Consejero Dominical

El Secretario de la Comisión, Sr. de Juan, informó lo siguiente:

- I. Mediante comunicación escrita del pasado 21 de marzo de 2017, dirigida al Secretario del Consejo de Administración de la Sociedad, D. Nicholas Keveth presentó su renuncia como Consejero de la Sociedad, ya que, con fecha 31 de marzo dejará de prestar servicios profesionales a Imperial Brands Plc ("IB"), dejando, por tanto, el Grupo.

El Sr. Keveth ostentaba la condición de Consejero dominical, ya que representaba a IB – accionista mayoritario indirecto de la Sociedad- en el Consejo de Administración.

- II. De conformidad con las reglas del Contrato Marco de 12 de junio de 2014, suscrito entre la Sociedad e IB (antes, "ITG"), ésta propuso el nombramiento de cuatro consejeros, de los diez que actualmente componen el Consejo de Administración de la Sociedad.

La vacante producida por la renuncia del Sr. Keveth debe cubrirse, según las reglas del Contrato Marco, por otro Consejero que represente a IB en el Consejo.

Mediante comunicación del Secretario del Consejo de IB, dirigida al Presidente del Consejo de la Sociedad, el pasado 28 de marzo, IB ha propuesto el nombramiento de D. Richard Charles Hill, para cubrir la vacante producida.

D. Richard Charles Hill es, en la actualidad, Director de Recursos Humanos y Transformación del Grupo IB. Es Graduado en Física y Física Médica por la Universidad de Exeter (UK), y está cursando un Postgrado en "Business Coaching" por la Universidad de Chester (UK).

Ha desarrollado gran parte de su carrera profesional en Allied Domecq PLC, con responsabilidades diversas y sucesivas en Gestión (CEO Grecia), Finanzas (CFO Europa), Marketing y Comercial en diversas zonas geográficas (UK, Grecia e Italia), y en el Banco Standard Charter PLC (Presidente y CEO, y CFO en Corea).

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones "*evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo*" (Artículo 18 2. a) del Reglamento del Consejo de Administración, Texto Consolidado de 26 de enero de 2016).

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 quince 3.d) de la Ley de Sociedades de Capital, y en el artículo 18 2 d) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones "*informar las propuestas de nombramiento de consejeros no independientes, para su designación por cooptación*".

D. Richard Charles Hill ostentaría la condición de Consejero dominical, al representar a IB en el Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 duodécimo 3, de la Ley de Sociedades de Capital, y en el artículo 7.2) b) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, Texto Consolidado de 26 de enero de 2016.

A la vista de los antecedentes expuestos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consideró que D. Richard C. Hill tiene la competencia, experiencia y méritos adecuados para ser nombrado y desempeñar el cargo de Consejero de la Sociedad y, en consecuencia, acordó, por unanimidad, informar favorablemente la propuesta de nombramiento, como Consejero dominical de la Sociedad, por cooptación, de D. Richard Charles Hill, por el plazo estatutario de cuatro años, y sujeto a ratificación del nombramiento por la primera Junta General de Accionistas que se celebre.

7ª SESIÓN - 30 DE MAYO DE 2017

Asistieron a esta sesión D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis (Presidente), D. Stéphane Lissner y D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro (Vocales), y D. Rafael de Juan López (Secretario). D. John Downing estuvo representado por D. Gregorio Marañón.

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

La Comisión examinó y debatió el siguiente asunto:

- Cese de un Directivo

El Consejero Delegado informó ampliamente a la Comisión, sobre las motivaciones del cese de un Director Corporativo que dependía directamente de él.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2.g) del Reglamento del Consejo de Administración, Texto Consolidado de 26 de enero de 2016, y a propuesta del Consejero Delegado de la Sociedad y del Grupo Logista, acordó informar favorablemente, el cese del Directivo en cuestión.

8ª SESIÓN – 26 DE SEPTIEMBRE DE 2017

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), y D. Rafael de Juan López (Secretario).

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones examinó los siguientes asuntos:

- Propuesta de Contratación de un Directivo

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó, por unanimidad:

- a) Informar favorablemente, a propuesta del Consejero Delegado, el nombramiento de un Director Corporativo, así como las condiciones básicas de su contrato, proponiendo al Consejo su aprobación.
- b) Inclusión del nuevo Director Corporativo en el Plan General y del Plan Especial en Acciones 2014 (Tercer Periodo de Consolidación 2016-2019).

- Autoevaluación del funcionamiento del Consejo

Contando 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 2016-2017, y decidió, por unanimidad, someter al Consejo un Plan de Acciones de mejora.

El Informe que antecede es el aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad de sus miembros, en la sesión de 31 de octubre de 2017.

Leganés, a 31 de octubre de 2017.

El Secretario de la Comisión,

Rafael de Juan López