

**PROPUESTA AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ELEVACIÓN A  
APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE  
LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2019-2021**

**23 de enero de 2018**

---

**Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 de  
Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A.  
("LOGISTA")**

---

**Fecha: Aprobación Consejo Administración  
23 de enero de 2018**

## ÍNDICE

<b>1. Preámbulo</b>	<b>4</b>
<b>2. Normativa interna de la Sociedad</b>	<b>7</b>
<b>3. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros</b>	<b>11</b>
<b>4. Elementos del sistema retributivo aplicable a los Consejeros en su condición de tales</b>	<b>15</b>
<b>5. Elementos del sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos</b>	<b>17</b>
<b>6. Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos</b>	<b>29</b>
<b>7. Incorporación de nuevos Consejeros</b>	<b>31</b>
<b>8. Aplicación de la Política</b>	<b>31</b>
<b>9. Vigencia de la Política de Remuneraciones</b>	<b>32</b>

## 1. Preámbulo

### 1.1 Marco normativo

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**LSC**”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros. Asimismo, establece que dicha política debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC y la Disposición Transitoria 2 a) de la Ley 31/2014, por la que se modifica la LSC para la mejora del gobierno corporativo, la política de remuneraciones de los consejeros de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. (la “**Sociedad**” o la “**Compañía**” o “**LOGISTA**”) y de sus sociedades dependientes (en adelante, designadas como “**Grupo Logista**” o el “**Grupo**”) se incorporó en el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2013-2014 (en adelante, “**IARC 2013-2014**”), que fue votado de forma favorable por la Junta General de Accionistas de la Sociedad (en adelante, la “**Junta General**” o la “**Junta General de Accionistas**”) celebrada el 17 de febrero de 2015, por lo que, de acuerdo con la citada Disposición Transitoria, se entenderá como Política de Remuneraciones para los tres años siguientes, 2016, 2017 y 2018.

Los apartados 3 y 5 del artículo 529 novodecies de la LSC establecen que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante su plazo de vigencia requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas y que cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general.

Tras la aprobación por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de febrero de 2015 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (en adelante, "**CBG**"), en el que se profundiza en las recomendaciones relativas a la remuneración de los consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "**Comisión de Nombramientos y Retribuciones**" o la "**CNR**") del consejo de administración de la Sociedad (en adelante, el "**Consejo de Administración**" o el "**Consejo**") ha llevado a cabo una revisión en detalle de la política de remuneraciones incorporada en el IARC 2013-2014.

La Junta General de Accionistas de 21 de marzo de 2017, en línea con el Código de Buen Gobierno, modificó parcialmente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, al objeto de:

- i) Incluir en las condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, ajustes "ex post" de la Retribución Variable a corto, medio y largo plazo, y la obligación de mantenimiento de las acciones de la Sociedad, que reciban por su participación en Planes de Retribución Variable a medio o largo plazo, y
- ii) Compatibilizar el cobro de la remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración y el de la remuneración fija del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aunque ambos cargos se desempeñen por la misma persona.

En aras de dar cumplimiento al compromiso asumido por la Sociedad de realizar un adecuado seguimiento a la evolución normativa, a las mejores prácticas de mercado, así como a las recomendaciones y directrices en materia de gobierno corporativo, la CNR ha elevado al Consejo de Administración la propuesta de modificación de la mencionada política de remuneraciones, que el Consejo de Administración ha decidido someter a la Junta General ordinaria de Accionistas.

La nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**") mantiene las modificaciones efectuadas en 2017, en relación con (i) el establecimiento de ajustes ex-post de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad (en adelante, "**Consejeros Ejecutivos**"), (ii) la obligación de mantenimiento de las acciones recibidas en concepto de remuneración variable por los Consejeros Ejecutivos, y (iii) la inclusión en tal Política de las líneas generales del Plan de Incentivos (General y Especial) a Largo Plazo 2017, que a propuesta del Consejo, y previo informe de la CNR, fueron aprobados por la Junta General de 21 de marzo de 2017.

## **1.2 Propuesta de acuerdo**

Atendiendo a lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha aprobado en su reunión de 23 de enero de 2018, la presente Política de Remuneraciones y la somete, por tanto, a la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en la LSC.

Cualquier remuneración que perciban los Consejeros, en su condición de tales, por el ejercicio o terminación de su cargo, entre los que se encuentran los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la presente Política. La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración teniendo en cuenta (i) los cambios legales incluidos en la referida LSC, cumpliendo así las disposiciones relativas a la remuneración de los Consejeros previstas en la LSC; (ii) la normativa interna de la Sociedad

(Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración) vigente en la fecha de aprobación de dicha Política; (iii) los principios y recomendaciones contenidos en el Código de Buen Gobierno; y (iv) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

## 2. Normativa interna de la Sociedad

Tanto los Estatutos Sociales de la Sociedad (en adelante los "**Estatutos Sociales**") como el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad de 26 de enero de 2016, (en adelante, el "**Reglamento del Consejo de Administración**") establecen los principios y fundamentos en los que se basa la Política de Remuneraciones. En relación con la remuneración de los Consejeros, el artículo 39 de los Estatutos Sociales de la Sociedad establece lo siguiente:

### **"Artículo 39º.- RETRIBUCIÓN**

*El ejercicio del cargo de administrador estará retribuido. La retribución de los Consejeros, en su condición de tales, consistirá en una asignación en metálico mensual fija y determinadas dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas o Consultivas.*

*La política de remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas, al menos, cada tres años y deberá incluir, necesariamente, dentro del sistema de remuneración que prevé este artículo, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros, en su condición de tales.*

*La determinación de la remuneración de cada Consejero, en su condición de tal, corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta, a tal efecto, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.*

*Adicionalmente, los Consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones de la Sociedad, la concesión de derechos de opción sobre las mismas, o mediante cualquier otro sistema referenciado al valor de las acciones, cuya aplicación efectiva exigirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas, que expresará, en su caso, el número de las acciones a entregar, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el valor de las acciones que se tome como referencia, el plazo de duración de este sistema de retribución,*

*y los demás requisitos que, en su caso, exija la Ley. Cuando los Consejeros no tengan su domicilio en la localidad donde se celebra la sesión del Consejo o de la Comisión, tendrán derecho además, al reembolso de los gastos de locomoción, manutención y estancia en establecimientos de hostelería.*

*En el caso de que algún Consejero desempeñara funciones ejecutivas en la Sociedad, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación con ésta, será retribuido, con independencia de la retribución que le corresponda por su pertenencia al Consejo, mediante una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades que asuma, y una cantidad variable, así como su inclusión en los sistemas de previsión y seguros, incluida la Seguridad Social (cuando proceda) y sistemas de incentivos, establecidos para la Alta Dirección de la Sociedad.*

*Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, en el presente artículo, y en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.*

*En caso de cese en las funciones ejecutivas acordado por la Sociedad, que no sea debido al incumplimiento de las mismas por el Consejero, éste tendrá derecho a una indemnización, que será la que se hubiera pactado y, en su defecto y salvo para el Consejero Delegado, la que le correspondiese, según el contrato laboral con la Sociedad, existente en el momento de su nombramiento como Consejero, que, al menos, a estos efectos, se considerará vigente, y tomando, para ello, como retribución, la que le correspondiese en el momento del cese de sus funciones ejecutivas."*

Por su parte, el Reglamento del Consejo de Administración establece adicionalmente en relación con la retribución de los Consejeros que:

### **"Artículo 30.- Retribución del Consejero**

*1. Con carácter general, la remuneración de los Consejeros será la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija.*

*2. La retribución del Consejero, en su condición de tal, se rige por lo establecido en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General, al menos cada tres años, que debe incluir, necesariamente, dentro del sistema de remuneración que prevén los Estatutos Sociales, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros, en su condición de tales.*

*La determinación de la remuneración de cada Consejero, en su condición de tal corresponde al Consejo de Administración que, tendrá en cuenta, a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.*

*3. Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica con ésta, con independencia de la retribución que les corresponda por su condición de Consejeros, serán retribuidos de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, y en la Política de Remuneración de los Consejeros, aprobada por la Junta General, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que tal Política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual, y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual, y permanencia o fidelización.*

*Corresponde al Consejo de Administración fijar la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y los términos y condiciones de sus contratos, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneración de los Consejeros, con el voto favorable de las dos terceras partes de sus componentes. El Consejero Ejecutivo afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.*

*En el contrato se detallarán todos los conceptos por lo que puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones, dentro de los límites que en su caso establezcan los Estatutos, y las cantidades a abonar por la Sociedad o sociedad de su Grupo, en concepto de prima de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.*

*El Consejo de Administración, asimismo, establecerá los objetivos asociados a la determinación de la retribución variable a corto plazo de los Consejeros ejecutivos, y evaluará el nivel de cumplimiento de los mismos, y de los criterios establecidos en los Planes de Retribución Variable a largo plazo en los que sean incluidos.*

*4. El Consejo velará por la transparencia de las retribuciones de los Consejeros y, a tal efecto, consignarán en la Memoria de la Sociedad, de manera individualizada y detallada, todas las retribuciones percibidas por los Consejeros; sea en su condición de Consejeros, en su condición de*

*ejecutivos, en su caso, o en cualquier otra, que hayan sido satisfechas por la Sociedad o por las restantes sociedades del grupo de la Sociedad.*

*5. El Consejo de Administración aprobará el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, de conformidad con las disposiciones aplicables, que se someterá a votación consultiva de la Junta General Ordinaria, como punto separado del Orden del Día."*

**"Artículo 31.- Retribución del Consejero no ejecutivo**

*El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros no ejecutivos se ajuste al sistema establecido en los Estatutos Sociales, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros y a las siguientes directrices:*

- a) el Consejero no ejecutivo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva;*
- b) el Consejero no ejecutivo debe quedar excluido de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro, y de la retribución consistente en entrega de acciones de la Sociedad o sociedades de grupo de la Sociedad, concesión de derechos de opción sobre las mismas o instrumentos referenciados al valor de las acciones o retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o de las sociedades de grupo de la Sociedad;*
- c) el importe de la retribución del Consejero no ejecutivo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.*

De acuerdo con todo lo anterior, a continuación se describen los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

### 3. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

#### 3.1 Principios y fundamentos

La retribución de los Consejeros de la Sociedad se determina tomando en consideración lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital, en concreto, la LSC; (ii) los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y la Política de Retribuciones de la Alta Dirección del Grupo (en cuanto a los Consejeros Ejecutivos); (iii) los objetivos establecidos en el Plan de Negocio del Grupo (en adelante, el "**Plan de Negocio**"); y (iv) en los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

Adicionalmente, la Sociedad tiene en cuenta a la hora de determinar la Política de Remuneraciones que la misma se adecúe a los principios y recomendaciones de buen gobierno corporativo, las mejores prácticas de mercado y las directrices de inversores institucionales y de los asesores de votos (en adelante, "*proxy advisors*").

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios y fundamentos generales en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Creación de valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.
- Competitividad, mediante el establecimiento de un marco retributivo que esté alineado con las mejores prácticas del mercado y que sea competitivo en relación con otras sociedades comparables, permitiendo atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar atendiendo a los niveles de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
- Equilibrio razonable entre los componentes de la retribución fija y variable, que refleje una adecuada gestión de los riesgos combinado con

el logro de objetivos definidos.

- Vinculación entre remuneración y resultados: Una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, 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.

La Política de Remuneraciones tiene como fundamento atraer, retener y motivar a los mejores profesionales, al tiempo que conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los intereses de los accionistas, logrando así los objetivos a largo plazo del Grupo.

El artículo 39 de los Estatutos Sociales establece que el cargo de administrador es retribuido, y concreta los sistemas de retribución aplicables a los Consejeros dependiendo de su condición.

Conforme a lo establecido en el artículo anterior, y en los artículos 30 y 31 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones distingue entre la retribución de los Consejeros en su condición de tales y la retribución de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

A continuación se desarrollan las características del sistema retributivo de los Consejeros, en su condición de tales, y la de los Consejeros Ejecutivos.

### 3.2 Características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales

La aplicación de los principios recogidos en el punto 3.1 anterior, relativos al sistema de remuneración de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales, hace que su remuneración reúna las siguientes características:

- Remunera en función de los cargos, funciones y responsabilidades que el Consejero asuma en el Consejo de Administración y sus Comisiones. En este sentido, las remuneraciones son diferentes para cada uno de ellos, siendo los importes de la remuneración fija superiores en el caso del Presidente del Consejo de Administración (en adelante, el "**Presidente del Consejo**") y de sus Comisiones delegadas. Asimismo, las dietas de asistencia a las reuniones varían en importe en atención a si son reuniones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría y Control (en adelante, "**Comisión de Auditoría y Control**") o de la CNR.
- Es razonable para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad y su independencia de criterio.
- Está alineada con los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado, en atención a las características y actividad del Grupo.
- Por último, y siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, los Consejeros, en su condición de tales, no cuentan con (i) sistemas de retribución variable, ni en efectivo ni en acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción; (ii) seguros de vida; o, (iii) sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.

### **3.3 Características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos**

En cuanto al sistema de remuneración de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, éste reúne las siguientes características:

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

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

A continuación se describen los elementos que conforman el sistema de remuneración específico de los Consejeros y de los Consejeros Ejecutivos, por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, basado en los principios y fundamentos antes expuestos.

#### **4. Elementos del sistema retributivo aplicable a los Consejeros en su condición de tales**

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad mensual fija en metálico adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñen dentro del Consejo y sus Comisiones. La retribución también incorpora las dietas de asistencia a las reuniones, que tendrán en cuenta el grado de responsabilidad en atención a si las funciones se desempeñan en una reunión del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría y Control o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin perjuicio del reembolso de los gastos de locomoción, manutención y estancia en establecimientos de hostelería en que, debidamente justificados, incurran los Consejeros, con domicilio en localidad distinta a donde se celebren las sesiones del Consejo o de la Comisión, por asistencia a las mismas.

La Junta General, al aprobar la Política de Remuneraciones, establece el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer a los Consejeros en su condición de tales. Asimismo, el Consejo de Administración será el responsable de determinar la remuneración de cada Consejero, en su condición de tal, para lo que tendrá en cuenta y valorará las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A efectos de lo previsto en el artículo 39 de los Estatutos Sociales y en el artículo 217.3 de la LSC, la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 17 de febrero de 2015 aprobó fijar en 1.300.000 euros el límite máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales en concepto de remuneración fija y dietas de asistencia al Consejo y sus Comisiones, cantidad que permanecerá vigente hasta tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha sometido al Consejo de Administración que los miembros del Consejo perciban, en su

condición de tales, en 2018-2019, las mismas retribuciones fijas y por dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones, que se establecieron por acuerdos del Consejo de Administración de 18 de julio y de 17 de septiembre de 2014, y de 31 de octubre de 2017, dentro del límite antes indicado, son las siguientes:

- Remuneración, en metálico, fija mensual:
  - Para el Presidente del Consejo la remuneración mensual fija asciende a 30.000 euros.
  - La remuneración mensual fija a los Consejeros-vocales por su pertenencia al Consejo de Administración (excepto los Consejeros dominicales) asciende a 5.000 euros.
  - La Remuneración mensual fija del presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es de 1.666,66 euros.
  - La Remuneración mensual fija del presidente de la Comisión de Auditoría y Control es de 1.666,66 euros.
  
- Dietas por asistencia a las reuniones:
  - Del Consejo de Administración (excepto los Consejeros dominicales): 2.750 euros por sesión.
  - De la Comisión de Auditoría y Control: 1.600 euros por sesión.
  - De la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.000 euros por sesión.

Como se ha indicado anteriormente, los Consejeros externos dominicales no perciben retribución alguna por razón de su pertenencia al Consejo de Administración, ni por asistencia a sus sesiones o a las reuniones de las respectivas Comisiones.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, siempre dentro del importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de febrero de 2015, de la cual se informará en el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas que deberá contener las menciones que legalmente se exijan al respecto.

La retribución de los Consejeros en su condición de tales está alineada con la Recomendación 57 del CBG, pues éstos no perciben retribuciones variables, ni retribución alguna en concepto de pensiones ni de seguros de vida, ni tampoco participan en planes de retribución referenciados al valor de cotización de la acción de la Sociedad, aun cuando esta modalidad de retribución está contemplada en los Estatutos Sociales de la Compañía.

## **5. Elementos del sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos**

Los artículos 39 de los Estatutos Sociales y 30 del Reglamento del Consejo de Administración establecen que los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación con la Sociedad, serán retribuidos, con independencia de las retribuciones descritas en el apartado anterior, mediante una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades que asuman, y una cantidad variable, así como su inclusión en los sistemas de previsión y seguros y sistemas de incentivos establecidos para la Alta Dirección.

Adicionalmente, y de acuerdo con lo dispuesto en los citados artículos, los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas podrán igualmente ser retribuidos con entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones o mediante cualquier sistema de remuneración que esté referenciado al valor de la acción, previo acuerdo de la Junta General.

Conforme a lo anterior, el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad podrá incluir los siguientes elementos, sin perjuicio de la retribución que éstos últimos perciban por su pertenencia y asistencia al Consejo de Administración, tal y como se ha especificado en el apartado 4 anterior:

<b>Elemento</b>		<b>Propósito</b>
<b>Retribución Fija</b>		Determinada en función de los servicios y responsabilidades en el Grupo y su cargo, velando porque sea competitiva respecto de otras entidades comparables.
<b>Retribución Variable</b>	<b>A corto plazo (anual)</b>	Tiene como finalidad adecuarse a las prácticas de mercado más habituales en materia retributiva y vincular su abono al cumplimiento de objetivos de carácter anual en línea con el Plan de Negocio.
	<b>Diferida a medio y largo plazo (plurianual)</b>	Tiene como finalidad potenciar el compromiso con los accionistas de la Sociedad en el medio y largo plazo. Se instrumenta mediante la concesión de planes de Periodos de Consolidación solapados con liquidación en acciones de la Sociedad de forma diferida en el tiempo. Cada Periodo de Consolidación tiene una duración de tres años.
<b>Sistemas de ahorro a largo plazo</b>		Tiene como finalidad constituir un sistema de previsión social complementario ligado a la jubilación.
<b>Retribuciones en especie</b>		Su objetivo es ofrecer un paquete de compensación competitivo en línea con las prácticas habituales de mercado.

## 5.1 Retribución Fija

La retribución fija refleja su nivel de responsabilidad en el Grupo, el cargo que desempeña y su experiencia profesional, velando por su competitividad respecto a la aplicada en sociedades comparables a Grupo Logista con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta, además de los criterios anteriormente expuestos, las características específicas de cada puesto y la dedicación exigida, así como los análisis de mercado elaborados por consultoras independientes especializadas. Todo ello con el fin de establecer compensaciones adecuadas a la función desempeñada y que sean competitivas con el mercado.

En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propone el importe de la remuneración anual para su aprobación por el Consejo.

Conforme a lo anterior, el Consejo de Administración acordó en su reunión del día 28 de noviembre de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución fija para el año 2018 que asciende a 675.086 euros para D. Luis Egido Gálvez en su condición de Consejero delegado (en adelante, el "**Consejero Delegado**") y de 299.947 euros para D. Rafael Juan López como Consejero secretario general (en adelante, el "**Consejero Secretario**").

Al importe de retribución fija en su calidad de Consejeros Ejecutivos hay que añadirle las Retribuciones que se deriven de su pertenencia al Consejo de Administración y las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo.

Durante la vigencia de la Política de Remuneraciones no se prevén variaciones significativas respecto a la Retribución Fija. En todo caso, el

Consejo de Administración revisará anualmente esta retribución por si es necesario su ajuste, en función de los criterios descritos con anterioridad (nivel de responsabilidad asumido en la organización, cargos desempeñados y experiencia profesional, así como los análisis de mercado que, en su caso, pudieran elaborar terceros externos) o la evolución de la Sociedad.

En determinadas situaciones la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría reconocer, por ejemplo, necesidades especiales de retención y motivación que justificaran incrementos de la Retribución Fija.

En su caso, las razones se explicarían en el correspondiente informe anual de remuneraciones de los consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la LSC, se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

## **5.2 Retribución Variable**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de proponer al Consejo de Administración la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos

El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables. En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos, para el Consejero Delegado aproximadamente el 22 por 100 de la remuneración total es de carácter fijo y un 78 por 100 de carácter variable y, en el caso del Consejero Secretario, la distribución sería de un 25 por 100 de Retribución Fija y un 75 por 100 de Retribución Variable.

Adicionalmente, los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente. En un escenario en donde no se alcancen los

objetivos vinculados a la Retribución Variable, los Consejeros Ejecutivos solo percibirán su Remuneración Fija.

La retribución variable tiene un componente a corto plazo (anual) y un componente a medio y largo plazo (plurianual), y se abona parte en metálico y parte en acciones de la Sociedad. Dicha retribución está supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses de la Sociedad, de los accionistas y demás grupos de interés, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para la Sociedad.

En línea con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, la Remuneración Variable de los Consejeros Ejecutivos, se configura sobre la base (i) del cumplimiento de objetivos a corto y a medio y largo plazo; (ii) incluye objetivos ligados a la creación de valor en la Sociedad; (iv) una parte significativa se abona en acciones de la Sociedad; y, (iv) está sujeta a periodos de diferimiento y cláusulas de ajuste ex-post.

A lo largo del ejercicio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza un seguimiento de los objetivos vinculados a los incentivos anuales y plurianuales.

En esta función de seguimiento y evaluación, la CNR cuenta con el soporte de la Dirección Económico-Financiera responsable de la función de control de gestión del Grupo, que facilita los resultados auditados. La evaluación final, sobre la base de los resultados para el período completo de medición correspondiente, considera también la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado. La Comisión de Auditoría y Control de la Compañía, con carácter previo, verifica los resultados del Grupo que son tomados en consideración para el cálculo de los objetivos establecidos para la percepción de la remuneración variable anual.

### **5.2.1 Retribución Variable a corto plazo (anual)**

En línea con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, la Retribución Variable anual persigue incentivar la creación de valor y la sostenibilidad de la Sociedad mediante el establecimiento de unos objetivos prefijados, concretos y cuantificables.

Las condiciones del sistema de Retribución Variable anual, incluyendo (i) los niveles máximos de retribución; (ii) los objetivos y métricas para evaluar su cumplimiento; y, (iii) el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, se determina anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para asegurar que son suficientemente exigentes en atención a las prioridades estratégicas de la Sociedad y sus necesidades y situación de negocio.

Los principales objetivos a los que se vincula la Retribución Variable a corto plazo son económico-financieros concretos, predeterminados, cuantificables, alineados con el interés social, y contemplados en los planes estratégicos del Grupo, así como a la Rentabilidad Total para el Accionista, y al cumplimiento de objetivos individuales de creación de valor.

Para el ejercicio 2018-2019 se han establecido objetivos financieros, en base al beneficio operativo y al capital circulante.

La liquidación de la Retribución Variable anual se realiza íntegramente en metálico.

En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas, se incluirá información detallada de (i) los objetivos y las métricas; (ii) el grado de cumplimiento de los objetivos; y, (iii) el límite máximo de la Retribución Variable anual.

### 5.2.2 Retribución Variable diferida a medio y largo plazo (plurianual)

En atención a lo establecido en el artículo 39 de los Estatutos sociales, y siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, una parte de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, presenta las siguientes características:

- Está diferida en el tiempo; se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo, cumpliendo así con la Recomendación 59 del CBG.
- Está vinculada a la entrega de acciones a medio y largo plazo, cumpliendo así con la Recomendación 61 del CBG.
- El plazo mínimo para percibir esta retribución es de tres años; esta retribución está constituida, por tanto, por Periodos de tres años de duración que garantiza que las acciones no perciban hasta transcurridos tres años desde la atribución del derecho a percibir las, cumpliendo así con la Recomendación 62 del CBG.

Los Consejeros Ejecutivos, participan como beneficiarios en (i) el Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2014; en (ii) el Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014; en (iii) el Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2017, y en (iv) el Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2017.

Las Características generales de ambos Planes se detallan a continuación:

- Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2014 (en adelante, "PILP 2014"):

Este plan está dirigido a los Consejeros Ejecutivos y a determinados directivos y empleados del Grupo, caracterizados por un alto desempeño y proyección futura.

La duración total es de cinco años y se divide en tres periodos de consolidación de tres años de duración cada uno de ellos (2014-2017, 2015-2018 y 2016-2019).

Este Plan prevé el derecho a adquirir, a título gratuito, un número determinado de acciones de la Compañía, que se determina como sigue:

El "Incentivo Inicial Reconocido" para cada Beneficiario será, como máximo, el importe de la retribución variable anual devengada por ese Beneficiario durante el ejercicio inmediatamente anterior a la fecha de concesión del Incentivo, y tal Incentivo se dividirá por la media ponderada de la cotización de las acciones de la Sociedad en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento, obteniendo así el Número de Acciones Reconocidas.

El Número de Acciones de la Sociedad que se consolidará por cada Beneficiario dependerá de:

- (i) La permanencia del beneficiario en el Grupo.
- (ii) El cumplimiento de los objetivos fijados para la consolidación de las acciones en cada uno de los periodos de consolidación:
  - a) Un 25 por 100 del número de acciones reconocidas se consolidan en función del retorno total a los accionistas (en adelante, "**RTA**").
  - b) Un 25 por 100 del número de acciones reconocidas se consolida de acuerdo con el criterio de la rentabilidad comparativa con otras compañías (en adelante, "**RCA**"). El RCA relaciona el RTA de la Sociedad con el RTA de compañías que operan en el mismo o similar sector de actividad, de

acuerdo con el grupo de comparación que el Consejo de Administración determina en cada uno de los periodos de consolidación.

- c) El restante 50 por 100 del número de acciones reconocidas se consolida en función de uno o varios criterios internos, de naturaleza financiera u operativa, durante el periodo de consolidación, referidos al grado de consecución del objetivo durante el periodo de consolidación, en comparación con la previsión que, para tal objetivo, se contenga en el Plan de Negocio.

Para los Periodos de Consolidación 2014-2017, 2015-2018 y 2016-2019, el Consejo de Administración ha establecido el criterio del EBIT y el del capital circulante.

- (iii) Que se haya conseguido, en la parte mínima establecida, el objetivo para la consolidación previsto en el Reglamento del PILP 2014, aprobado por el Consejo de Administración el 19 de noviembre de 2014, cuya última modificación es de 24 de enero de 2017.

- Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2014 (en adelante, "**PEILP 2014**"):

Este Plan está dirigido, únicamente, a Consejeros Ejecutivos y determinados directivos con un alto grado de contribución y aportación de valor al Grupo.

La duración total es de cinco años y se divide en tres periodos de consolidación de tres años de duración cada uno de ellos (2014-2017, 2015-2018 y 2016-2019).

Este Plan prevé el derecho a adquirir, a título gratuito, un número determinado de acciones de la Compañía. El "Incentivo Inicial Reconocido" será, como máximo, equivalente a un determinado porcentaje del salario fijo anual de cada beneficiario, a determinar en cada ciclo, y que será como máximo, el 75 por 100 en el caso de los Consejeros Ejecutivos.

Los requisitos, objetivos y porcentajes de consolidación, para los tres Periodos de Consolidación, son los mismos que los previstos para el PILP 2014, y están establecidos en el Reglamento del Plan Especial, de 19 de noviembre de 2014, cuya última modificación se produjo el 24 de enero de 2017, si bien el porcentaje del número de acciones reconocidas a los beneficiarios que consolidan conforme a los criterios RTA, RCA y EBIT son, respectivamente, el 35 por 100, el 32 por 100 y el 33 por 100.

La Junta General de Accionistas de 4 de junio de 2014 aprobó la implantación del Plan General 2014 y del Plan Especial 2014, y las características básicas de los mismos.

- Plan General y Especial en Acciones 2017:

La Junta General de Accionistas de 21 de marzo de 2017 ha aprobado la implantación de nuevos Planes de Incentivos a Largo Plazo 2017 (Plan General y Plan Especial), con vigencia para cinco años, divididos en tres Periodos de Consolidación (2017-2010, 2018-2021 y 2019-2022).

El Plan General y el Plan Especial 2017 son semejantes, respectivamente, en cuanto a los Beneficiarios a los que se dirigen, a su funcionamiento, requisitos y criterios de Consolidación, al Plan General y al Plan Especial 2014.

Los Reglamentos de ambos Planes han sido aprobados por el Consejo de Administración de 28 de noviembre de 2017.

El Número de Acciones Reconocidas a los Consejeros Ejecutivos y el Número de Acciones que consoliden, conforme a los Reglamentos de los diferentes Planes Generales y Especiales de 2014 y de 2017, aprobados por el Consejo de Administración, figuran y figurarán en los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros, así como en los registros oficiales de la entidad en la CNMV (Modelo de Comunicación de la Circular 8/2015, de 22 de diciembre).

### **5.2.3 Ajustes ex-post de la retribución variable: "cláusula clawback"**

Al objeto de alinear la Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos con la Recomendación 63 del CBG, la Junta General de 21 de marzo de 2017 aprobó la inclusión de tal cláusula entre las condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, en el sentido de que, durante los dos años siguientes a la liquidación y abono de la Retribución Variable (tanto a corto plazo, como diferida a medio y largo plazo), la Sociedad podrá exigir a los Consejeros Ejecutivos, la devolución de hasta el 100 por 100 de la citada Retribución Variable 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:

- 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.
- Cuando se produzcan pérdidas en el Grupo (EBIT negativo) durante el periodo de clawback que sean atribuibles a la gestión realizada por los Consejeros Ejecutivos.

- 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.
- En caso de que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que le resulte de aplicación, siempre que este incumplimiento haya perjudicado la imagen y reputación del 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 empresas del Grupo.

#### **5.2.4 Obligación de mantenimiento de acciones de la Sociedad**

De acuerdo con lo dispuesto en la Recomendación 62 del CBG, la Junta General de 21 de marzo de 2017 incluyó, entre las condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, la de conservar en su patrimonio las acciones que reciban como consecuencia de su participación en los planes de retribución variable diferida a medio y largo plazo hasta alcanzar un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual. Estas acciones no podrán ser objeto de enajenación hasta la finalización de su cargo.

#### **5.3 Sistemas de ahorro a largo plazo**

Los Consejeros Ejecutivos, participan en el Plan de Pensiones de Empleo de Logista. Dicho plan es de aportación definida y las aportaciones mensuales que realiza la Compañía se corresponden al 8,3 por 100 del salario regulador.

Asimismo, participan en el Plan de Previsión Social de Directivos, en el que el Grupo realiza aportaciones calculadas en base a un porcentaje del 10 por 100 aproximadamente de la retribución fija (en el caso de los Consejeros Ejecutivos la establecida en sus respectivos contratos con independencia de la que perciban por su pertenencia y asistencia al Consejo de Administración) y la Retribución Variable anual de cada Consejero.

#### **5.4 Remuneraciones en especie**

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

- Vehículo de empresa;
- un seguro de asistencia sanitaria;
- un seguro de vida con cobertura de fallecimiento e invalidez.

#### **6. Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos**

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 43bis de los Estatutos Sociales, 5, 18 y 30 del Reglamento del Consejo y 249, 249bis y 529 quince, apartados e) y g), de la LSC, es competencia del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar la retribución de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas y los términos y condiciones de los contratos de los Altos Directivos, incluidos los Consejeros Ejecutivos.

Se describen a continuación de forma resumida las cláusulas más relevantes de los contratos suscritos por los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad:

- Duración: Los contratos de los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida.
- Preaviso: En el caso de cese por voluntad de la Sociedad / por voluntad del Consejero Ejecutivo.

- Indemnización: De acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de los Estatutos Sociales, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario tienen derecho a cobrar una indemnización en caso de cese de la relación por despido improcedente o si la finalización contractual es solicitada por el propio Consejero en virtud de lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, o, por jubilación, en el caso del Secretario. En estos supuestos, la indemnización consiste en un año de remuneración (salario fijo y variable) para el Consejero Delegado y, en dos años de remuneración (salario fijo y variable) para el Consejero Secretario. En cualquier caso, esta provisión únicamente aplica si la indemnización legal resultara ser inferior a la indicada en esta cláusula.

Los contratos del Consejero Delegado y del Consejero Secretario prevén el abono de una indemnización en caso de fallecimiento o invalidez a cobrar por el Consejero o sus herederos, de la cual se descuenta la cuantía que pueda recibirse por la cobertura de la póliza seguro de vida suscrita por la Sociedad o alguna de las empresas del Grupo.

- Confidencialidad
- No competencia: El contrato del Consejero Secretario incluye un pacto de no competencia post-contractual cuya duración es de 24 meses. Este pacto se encuentra remunerado, siendo la compensación por la restricción de no competencia de 12 mensualidades de salario fijo y variable, que se abona mensualmente durante el tiempo de la duración de la restricción de no competencia.
- Cambio de Control: En caso de cambio de control, el Consejero Secretario podría ejercitar esta cláusula, que le permitiría recibir la misma indemnización que si el contrato hubiese sido finalizado por despido improcedente. El importe establecido asciende a dos veces su retribución (fija más variable).
- Exclusividad

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos se han adaptado para incorporar las cláusulas clawback y de obligación de mantenimiento de acciones de acuerdo con lo previsto en los apartados 5.2.3 y 5.2.4 de la presente Política.

## **7. Incorporación de nuevos Consejeros**

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el mismo sistema retributivo que el descrito en el apartado 4 anterior.

Igualmente serán de aplicación a cualquier Consejero Ejecutivo que se incorpore a la Compañía durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, el mismo sistema retributivo que el descrito en el apartado 5 anterior, considerando, a la hora de determinar los elementos del sistema retributivo aplicables en su caso, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo Consejero Ejecutivo.

## **8. Aplicación de la Política**

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración de la Sociedad, previos los informes correspondientes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones, y será responsable de la supervisión de su aplicación. A tal fin, el Consejo de Administración de la Sociedad procederá anualmente a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

## **9. Vigencia de la Política de Remuneraciones**

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC, la presente Política de Remuneraciones, siempre que sea aprobada por la Junta General de Accionistas, estará en vigor desde el año 2019 hasta el año 2021 ambos inclusive, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de la Sociedad.