

Propuesta motivada del Consejo de Administración sobre la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para el periodo 2020-2022

I. Justificación de la Propuesta

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

En este sentido, la Junta General de Accionistas de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. ("**LOGISTA**" o la "**Sociedad**") celebrada en marzo de 2018 aprobó una Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021. Sin embargo, desde esa fecha, se han producido importantes cambios en la estructura de gobierno de la Sociedad que aconsejan la revisión de la misma. Entre ellos deben destacarse los cambios que afectan a los Consejeros ejecutivos.

A estos efectos, 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.

Por ello, se ha considerado conveniente someter a la Junta General de Accionistas de LOGISTA una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios que terminen a 30 de septiembre de 2020, 2021 y 2022, que se ajuste a esta nueva realidad. Igualmente, se han introducido modificaciones encaminadas a simplificar el contenido de esta política, de manera que pueda ser más fácilmente comprensible tanto por los propios accionistas como por los inversores en general.

Adicionalmente, se realizan pequeños ajustes técnicos con el objeto de incorporar determinados contenidos contractuales que permitan a LOGISTA atraer y retener a los mejores profesionales.

Por último, se ha incluido un nuevo apartado en el que se establece el importe máximo que puede percibir el conjunto de los Consejeros, ya sea por parte de la Sociedad o de sus sociedades dependientes, distinguiéndose entre el límite máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, que se ha adecuado en atención al nuevo número de Consejeros, y el límite máximo de la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

II. Propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros

1. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

1.1 Principios y fundamentos

La retribución de los Consejeros de la Sociedad se determinará tomando en consideración lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital y, en especial, a las sociedades anónimas cotizadas contenida en la LSC; (ii) los Estatutos Sociales (art. 39), el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad (arts. 30 y 31) 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) 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 asesores de voto (*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, de manera que una parte significativa de la retribución total de los Consejeros ejecutivos de la Sociedad tenga carácter variable y su percepción esté vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el Plan de Negocio.

En definitiva, 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 mencionado artículo anterior, así como 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 estos por el desempeño de funciones ejecutivas.

A continuación, se desarrollan las características principales del sistema retributivo de los Consejeros.

1.2 Características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales

En aplicación de los principios recogidos en el punto 2.1 anterior, la remuneración de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales debe obedecer a los siguientes principios:

- Debe ser razonable para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad y su independencia de criterio.
- Debe estar alineada con los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado, en atención a las características y actividad del Grupo.

- Debe permitir a la Sociedad acceder al mejor talento, fomentando su retención.
- Por último, y siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por acuerdo del consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de 18 de febrero de 2015 (el "**Código de Buen Gobierno**"), los Consejeros, en su condición de tales, no podrán contar con sistemas de retribución variable, ni en efectivo ni en acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

1.3 Características de la Política de Remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas

En cuanto al sistema de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, éste deberá reunir las siguientes características:

- Presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable tendrá un componente de medio y largo plazo, que impulse la actuación de estos Consejeros en términos estratégicos, además de un componente que recompense la consecución de resultados a corto plazo. La retribución variable debe contar 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 será 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 estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- Tendrá 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.

2. 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, y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones. La retribución mensual fija será distinta en función de los cargos y atendiendo a la responsabilidad y funciones que cada consejero asuma en el Consejo o en sus Comisiones, debiendo garantizarse la independencia de los Consejeros. No obstante, se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias que habrán de ser objetivas y aplicadas de manera transparente, para determinar, dentro del límite máximo y del sistema retributivo establecido en la presente Política, la retribución de los Consejeros en su condición de tales.

Los Consejeros con domicilio en localidad distinta de aquella en la que se celebren las reuniones del Consejo o las Comisiones, tendrán derecho al reembolso de los gastos, debidamente justificados, de locomoción, manutención y estancia en establecimientos de hostelería en que incurran.

Sin perjuicio de lo anterior, los Consejeros podrán renunciar al derecho a percibir la remuneración que le corresponda en atención a lo establecido en la presente Política.

Por otro lado, los Consejeros, en su condición de tales, estarán incluidos en las pólizas de responsabilidad para directivos contratadas por el Grupo.

La retribución de los Consejeros, en su condición de tales, está alineada con la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno, pues éstos no perciben retribuciones variables, ni retribución alguna a largo plazo en concepto de planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social, 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 Sociedad.

3. Elementos del sistema retributivo aplicable a los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

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.

La percepción de retribuciones por el desempeño de funciones ejecutivas es plenamente compatible con la percepción por el Consejero de remuneraciones en su condición de tal.

Conforme a lo anterior, el sistema retributivo de los Consejeros ejecutivos 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 3 anterior:

Elemento		Propósito
Retribución Fija		Determinada en función de los servicios y responsabilidades en el Grupo y su cargo, velando porque sea competitiva respecto de otras entidades comparables.
Retribución Variable	A corto plazo (anual)	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.
	Diferida a medio y largo plazo (plurianual)	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 con liquidación en acciones de la Sociedad. Los planes de incentivos plurianuales tendrán una duración de tres años.
Sistemas de ahorro a largo plazo		Tiene como finalidad constituir un sistema de previsión social complementario ligado a la jubilación.
Retribuciones en especie		Su objetivo es ofrecer un paquete de compensación competitivo en línea con las prácticas habituales de mercado.

3.1 Retribución Fija

La retribución fija reflejará el nivel de responsabilidad de los Consejeros ejecutivos dentro del Grupo, los cargos que desempeñen y su experiencia profesional, velando por su competitividad respecto a la aplicada en entidades comparables a la Sociedad, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

Para su determinación y posibles actualizaciones, se tendrán 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, corresponde al Consejero Delegado una retribución fija de 800.000 euros brutos al año. En lo que respecta a la Secretaria Consejera, le corresponde una retribución fija de 230.000 euros brutos al año.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá revisar anualmente el importe de la retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas, por si es necesario su ajuste, en función de las políticas internas del Grupo, del 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, así como en supuestos en que surjan necesidades especiales de retención y motivación. En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el Informe anual de remuneraciones de los consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la LSC, se someterá a votación consultiva a la Junta General de Accionistas.

3.2 Retribución Variable

La retribución variable a percibir por el desempeño de funciones ejecutivas tendrá un componente a corto plazo (anual) y un componente a medio y largo plazo (plurianual), y se abonará parte en metálico y parte en acciones de la Sociedad. Dicha retribución estará 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 contribuyan a la generación de valor para la Sociedad. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará la remuneración variable a percibir en función del grado de consecución de los objetivos establecidos.

En línea con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, la remuneración variable por el desempeño de funciones ejecutivas se configura sobre la base de (i) criterios de rendimiento predeterminados y medibles, los cuales tienen en cuenta el riesgo asumido para la obtención del resultado; (ii) criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos o la contribución personal del Consejero; (iii) el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo; (iv) objetivos ligados a la creación de valor en la Sociedad; (v) que una parte significativa se abona en acciones de la Sociedad; (vi) que podrá ser minorada ante eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo; y (vii) que está sujeta a limitaciones de transmisibilidad de las acciones percibidas, periodos de diferimiento y cláusulas de ajuste ex-post.

3.2.1 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 determinarán anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para asegurar que sean 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 deberán ser 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. Igualmente, podrán introducirse métricas que valoren el grado de contribución personal del Consejero, así como otro tipo de objetivos que fomenten el mantenimiento de buenas prácticas vinculadas a la responsabilidad social corporativa de la Sociedad, gobernanza o sostenibilidad.

En base a lo anterior, los Consejeros ejecutivos podrán tener derecho a una retribución variable a corto plazo –anual-, o bonus, de hasta el 150% de la retribución fija prevista en el apartado 4.1 anterior, pudiendo establecerse un porcentaje inferior en atención a las funciones desempeñadas por cada Consejero ejecutivo.

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

3.2.2 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 por el desempeño de funciones ejecutivas, presentará las siguientes características:

- Se establece 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.
- Estará vinculada a la entrega de acciones, cumpliendo así con la Recomendación 61 del Código de Buen Gobierno.
- A los efectos de lo establecido en la Recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, el plazo mínimo para percibir esta retribución será de tres años. Adicionalmente, a los efectos de lo establecido en la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, los Consejeros ejecutivos deberán mantener un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija anual, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4.2.4 siguiente.

En atención a estos principios, los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas podrán participar, como beneficiarios, en planes generales y/o especiales de incentivos a largo plazo, en los que también participen los miembros de la alta dirección y determinados empleados del Grupo, que darán derecho a percibir un determinado número de acciones de la Sociedad. Dichos planes tendrán una duración de tres años cada uno, y las acciones que correspondan a los Consejeros ejecutivos sólo se entregarán, en su caso, transcurridos tres años desde el lanzamiento del correspondiente plan (el "Periodo de Consolidación"). Los planes podrán lanzarse de manera solapada en el tiempo.

El número máximo total de acciones a percibir en concepto de retribución variable diferida a medio y largo plazo será la suma de las siguientes cantidades:

- (i) En lo que respecta al plan general de incentivos a largo plazo, el número máximo de acciones a percibir al finalizar el Periodo de Consolidación será equivalente al 100% del importe de la retribución variable anual devengada por el Consejero durante el ejercicio inmediatamente anterior a la fecha de reconocimiento del incentivo (o, de no haber sido Consejero ejecutivo durante todo el ejercicio inmediatamente anterior, al 100% del importe de la retribución variable anual prevista para dicho Consejero en el apartado 4.2.1 anterior), dividido por el precio medio ponderado de la cotización de las acciones de la Sociedad en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento, y
- (ii) En lo que respecta a plan especial de incentivo a largo plazo, el número máximo de acciones a percibir al finalizar el Periodo de Consolidación será equivalente a un 75% de la retribución fija prevista en el apartado 4.1 anterior que tuviera el Consejero ejecutivo en el momento de ser incluido en dicho plan, dividido por el precio medio ponderado de la cotización de las acciones de la Sociedad en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento, pudiendo establecerse un porcentaje inferior en atención a las funciones desempeñadas por cada Consejero ejecutivo.

En el marco de dicho número máximo total de acciones a percibir por los Consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas, el número de acciones que efectivamente se devenguen estará condicionado a (i) que el Consejero ejecutivo mantenga una relación laboral o mercantil en activo con la Sociedad durante todo el Periodo de Consolidación, sin perjuicio de que, atendidas las circunstancias concurrentes en cada caso, el Consejo de

Administración pueda acordar el prorrateo correspondiente en caso de salida anticipada; y (ii) al grado de consecución de los objetivos que fije el Consejo de Administración en el momento de aprobación del plan, que estarán vinculados a cuestiones relacionadas con la generación de valor a largo plazo para la Sociedad y sus accionistas, así como a criterios de naturaleza operativa y financiera vinculados al desempeño de la Sociedad durante el periodo de duración de los planes y/o cuestiones de sostenibilidad, gobernanza o responsabilidad social corporativa.

En todo caso, el Consejo de Administración fijará un grado de consecución mínimo de dichos objetivos, por debajo del cual el Consejero no tendrá derecho a la percepción de remuneración variable diferida a medio y largo plazo.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estará facultado para decidir, con anterioridad a la finalización del Periodo de Consolidación, y en función del porcentaje de "free float" de la Sociedad, si la liquidación de la remuneración variable diferida a medio y largo plazo se realizará en acciones de la Sociedad, en su equivalente en metálico, o en una combinación de acciones y metálico.

Excepcionalmente y con el objetivo de acortar el periodo de espera, los Consejeros ejecutivos podrán ser invitados como beneficiarios de la Segunda y/o Tercera Fases del Plan General y del Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo aprobados por la Junta General de Logista de 21 de marzo de 2017. Igualmente, de manera excepcional, y en atención a las condiciones contractuales anteriores a la designación como Consejero ejecutivo, podrán preverse en el marco de la incorporación al Consejo pagos en metálico adicionales vinculados al cumplimiento de los objetivos fijados en los Planes de incentivo a medio y largo plazo, sin superar los límites máximos agregados establecidos en este apartado 4.2.2.

3.2.3 Ajustes ex-post de la retribución variable: Cláusulas “malus” y “clawback”

Al objeto de alinear la retribución variable de los Consejeros ejecutivos con la Recomendación 63 del Código de Buen Gobierno, se podrá cancelar el pago de la remuneración variable a medio y/o largo plazo (cláusula “malus”) o exigir la devolución de las remuneraciones ya satisfechas 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 (cláusula de “clawback”), pudiendo la Sociedad exigir a los consejeros ejecutivos, la devolución de hasta el 100 por 100 de la citada retribución variable, 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.
- 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 en cuestión haya sido sancionado por un incumplimiento grave de la Ley o 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 deban provocar la aplicación de la citada cláusula y que la retribución variable, en su caso, deba ser devuelta a la Sociedad o sociedades del Grupo.

3.2.4 Obligación de mantenimiento de acciones de la Sociedad

De acuerdo con lo dispuesto en la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, los planes de incentivos que apruebe la Sociedad incluirán, 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.

3.3 Sistemas de ahorro a largo plazo

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas participarán en el Plan de Pensiones de Empleo de Logista. Asimismo, participarán 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, pudiéndose además, excepcionalmente y en atención a las condiciones contractuales anteriores a la incorporación al Consejo, realizar aportaciones extraordinarias y no consolidables a favor del Consejero ejecutivo.

3.4 Remuneraciones en especie

Los consejeros ejecutivos podrán contar, 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;
- otros beneficios no materiales alineados con los percibidos por los altos directivos

4. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

- Duración: Los contratos de los Consejeros ejecutivos tendrán una duración indefinida mientras mantengan su condición de Consejeros ejecutivos.
- Preaviso: En relación con el Consejero Delegado, doce meses en el caso de cese por decisión unilateral de la Sociedad o del Consejero Delegado. El plazo será de tres meses en el supuesto de la Consejera Secretaria.

Indemnización: De acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de los Estatutos Sociales, los Consejeros ejecutivos podrán tener derecho a cobrar una indemnización equivalente a la retribución fija y variable anual que, en el momento del cese, percibieran como Consejeros ejecutivos en los siguientes supuestos: (i) extinción unilateral no justificada del contrato por parte de Grupo Logista, (ii) incumplimiento grave de las obligaciones contraídas por Grupo Logista en el correspondiente contrato de prestación de servicios; (iii) que, en el caso del Consejero Delegado, este dejase de ser el único Consejero Delegado; (iv) que en el caso de la Consejera Secretaria, esta dejase de desempeñar funciones de Secretaria General o de Secretaria del Consejo o (v) si se produjera un cambio de control en el accionariado de Logista.

- Confidencialidad: El contrato incluirá una cláusula de confidencialidad y secreto profesional y de empresa.

- No competencia: El contrato podrá incluir un pacto de no competencia post-contractual de 12 meses de duración. Este pacto será remunerado, siendo la compensación por la restricción de no competencia equivalente a la retribución fija y variable anual que, en concepto de las funciones ejecutivas que desempeñe, viniera percibiendo el Consejero ejecutivo en la fecha de extinción de su contrato.
- Exclusividad: Durante el ejercicio de su cargo, los Consejeros ejecutivos no podrán prestar servicios, ni por cuenta propia ni ajena, ni celebrar contratos laborales, mercantiles o civiles de prestación de servicios con otras empresas o entidades salvo autorización expresa del Consejo de Administración.

5. Seguro de responsabilidad civil

Los Consejeros ejecutivos, en lo que respecta a responsabilidades derivadas del ejercicio de funciones ejecutivas, serán también incluidos en la póliza de responsabilidad civil que cubre a los directivos del Grupo.

6. 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 3 anterior.

Igualmente serán de aplicación a cualquier Consejero ejecutivo que se incorpore a la Sociedad durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, el mismo sistema retributivo que el descrito en el apartado 4 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.

En todo caso, las remuneraciones que perciban los nuevos Consejeros que se incorporen a la Sociedad se detallarán en el Informe anual de remuneraciones de los consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la LSC, se someterá anualmente a votación consultiva a la Junta General de Accionistas.

7. Importe máximo de la retribución de los consejeros

El importe máximo de las retribuciones que anualmente pueden percibir el conjunto de los consejeros de la Sociedad será el que resulte de sumar:

- a) La cuantía de 1.500.000 euros para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales; y
- b) La cuantía correspondiente a los máximos de los conceptos señalados anteriormente para los Consejeros ejecutivos (retribución fija, retribución variable, sistemas de ahorro a largo plazo, retribuciones en especie e indemnizaciones por cese).

El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlos en el futuro.

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 durante los ejercicios sociales que finalicen a 30 de septiembre de 2020, 2021 y 2022, 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.

Madrid, a 10 de febrero de 2020

La Secretaria del Consejo de Administración,

D^a María Echenique Moscoso del Prado