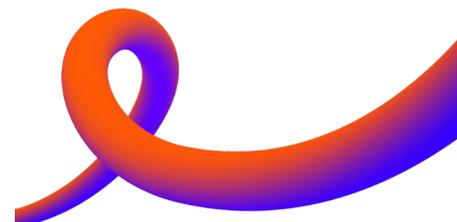


**INFORME ANUAL SOBRE FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE LA
COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
EJERCICIO 2020-2021**



COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA HOLDINGS, S.A.



1.- REGULACIÓN

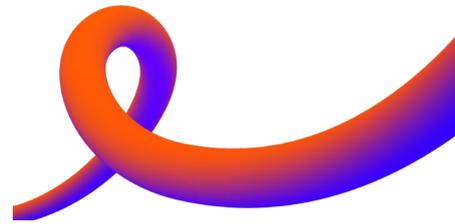
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad fue constituida por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 4 de junio de 2014, previamente a la Admisión a cotización de sus acciones, en las Bolsas Oficiales de Valores de España.

El funcionamiento de la Comisión se encuentra regulado en el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, en el artículo 18 de los Estatutos Sociales, en los artículos 14 y 17 del Reglamento del Consejo de Administración, y en la Política de Selección de Consejeros de la Sociedad, aprobada por el Consejo de Administración de 19 de diciembre de 2017.

2.- COMPOSICIÓN

La Comisión, a 30 de septiembre de 2021, mantiene la misma composición que en el ejercicio anterior, y que es la siguiente:

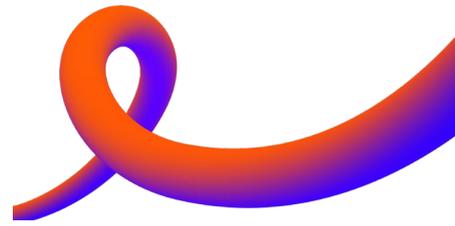
Cargo	Miembros	Fecha Primer Nombramiento	Carácter
Presidente	D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis	09.06.2014	Independiente
Vocales	D. John Downing	09.06.2014	Dominical
	D. Alain Minc	24.04.2018	Independiente
	D. Luis Isasi Fernandez de Bobadilla	29.09.2020	Independiente
Secretaria no Vocal	D^a. María Echenique Moscoso del Prado	19.12.2019	-----



3.- FUNCIONES

De acuerdo con la normativa antes mencionada, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ejerce las funciones establecidas en la Ley de Sociedades de Capital, y sigue la recomendaciones contenidas en la Guía Técnica de Comisiones de Nombramientos Y Retribuciones de entidades de interés público de la CNMV. Conforme a ello, las funciones principales de la Comisión pueden sintetizarse en los siguientes aspectos:

- Evaluación de las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y velar porque los procesos de selección no adolezcan de sesgos que dificulten la incorporación de Consejeras.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes e informar las propuestas de designación de los demás Consejeros, en particular, del Consejero Delegado; informar las propuestas de nombramiento de Presidente y Secretario del Consejo.
- Examinar y organizar la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo de la Sociedad. Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo y las condiciones básicas de sus contratos.
- Proponer al Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General, la Política de Retribución de los Consejeros, velando por su correcta aplicación, y proponiendo al Consejo, para su aprobación, la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.



4.- FUNCIONAMIENTO

Durante el ejercicio 2020-2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha celebrado cinco sesiones.

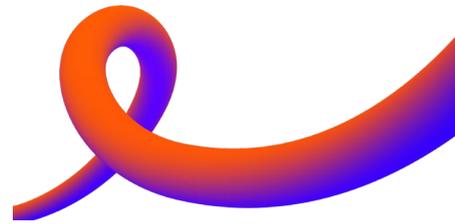
La Comisión dispuso por anticipado de un calendario de funcionamiento durante el ejercicio, en el que se han perfilado las fechas de las reuniones y los distintos temas a tratar.

Las reuniones han sido convocadas por la Secretaría de la Comisión, a instancias de su Presidente, con al menos la antelación establecida en su Reglamento, si bien normalmente se han convocado con mayor antelación, de cara a permitir mayor tiempo de preparación de los asuntos. Las convocatorias han ido acompañadas del reparto de la documentación que se ha estimado necesaria y relevante para el adecuado tratamiento de los temas incluidos en las respectivas agendas.

Durante el ejercicio, si bien las reuniones se han venido celebrando con carácter general de manera presencial en la sede social, la incidencia de la crisis COVID ha provocado que en distintas ocasiones los miembros de la Comisión hayan tenido que tomar parte en ellas a través de mecanismos de videoconferencia. Se espera que esta situación se resuelva en el próximo ejercicio, dada la aparente mejoría de la situación sanitaria.

Las reuniones han contado, con carácter general, con la asistencia de todos los miembros, aunque puntualmente se ha producido algún supuesto de delegación. Han acudido como invitados habitualmente a las reuniones de la Comisión, el Director Corporativo de Recursos Humanos, Se ha contado también con la presencia, previa invitación realizada al respecto por el Presidente, del Consejero Delegado.

La autoevaluación del funcionamiento de la Comisión ha concluido en la apreciación de un funcionamiento altamente satisfactorio de la misma. El resultado de esta autoevaluación en lo relativo al ejercicio de las funciones del Presidente de la Comisión es también altamente satisfactorio.



5.- ACTIVIDADES

Durante el ejercicio 2020-2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ha realizado una intensa labor, que puede sintetizarse en los siguientes aspectos:

a) Nombramientos

En el ejercicio 2020, se han producido dos vacantes de Consejeros dominicales en el seno del Consejo, que han motivado el ejercicio de las funciones de la Comisión en este ámbito:

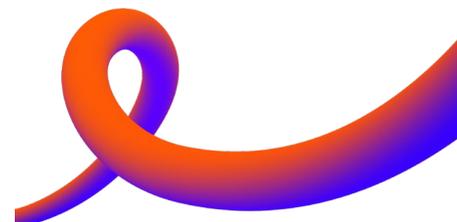
- D^a Lisa Gelpy dimitió con fecha 1/03/2021, por el hecho de dejar de prestar sus servicios en Imperial Brands Plc.
- D. John Jones dimitió con fecha 22/07/2021, por dar la oportunidad de entrar en el Consejo de la Sociedad a otros miembros de Imperial Brands Plc.

En un contexto de pleno respeto al derecho de representación proporcional de los accionistas, y su derecho a proponer candidatos para su designación como Consejeros, la Comisión ha velado porque en estos procesos se tengan en consideración tanto la normativa interna societaria, entre ella, la Política de Selección de Consejeros, como la matriz de competencias del Consejo. Como consecuencia de ello, se prestó especial atención a cuestiones de diversidad de género y fortalecimiento de competencias estratégicas del mismo. A la vista de ello, la Comisión emitió sendos informes favorables para el nombramiento de los Consejeros propuestos por Imperial Brands Plc, D^a Lillian Blohm y D. Murray McGowan.

Igualmente, se ha actualizado la matriz de competencias del Consejo, como instrumento adecuado a tener en cuenta en futuras incorporaciones al Consejo y valorar adecuadamente su composición.

b) Diversidad

Tanto la Comisión como el Consejo de Administración de la Compañía y la Dirección de la misma prestan especial atención a las cuestiones de diversidad de género. Consecuencia del mismo es que en la composición actual del Consejo de Administración participan un 42% de Consejeras, entre ellas una Consejera ejecutiva, lo que ha permitido a la Sociedad cumplir anticipadamente con los nuevos objetivos de diversidad de género recomendados por el CNMV en la nueva redacción de sus Recomendaciones de Buen Gobierno. Ello sitúa a la Compañía en la vanguardia del cumplimiento de dicha recomendación. Como se ha señalado, éste ha sido uno de los elementos que se han tenido en consideración en el momento de renovación de los Consejeros.



Debe señalarse que, adicionalmente, se ha monitorizado además la estrategia de la Compañía en materia de diversidad, no sólo a nivel de Consejo, sino del conjunto de la organización.

c) Retribuciones

La actividad de la Comisión ha sido también particularmente intensa este ejercicio. Además de las funciones relacionadas con remuneraciones habituales en cada ejercicio, se propuso a la Junta General de Accionistas celebrada en febrero de 2021 la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones, que viniera a sustituir a la anterior, en la que se ha simplificado la estructura del incentivo a largo plazo y se ha introducido la posibilidad de pagos diferidos como elemento de retención de talento y coadyuvante a la organización de la sucesión de la alta dirección del grupo.

En este sentido, se diseñó un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, que ha venido a simplificar los Planes vigentes hasta ahora, estructurados en torno a dos Planes distintos, uno general y otro especial, para introducir un único Plan de incentivos, con objetivos alineados con el desempeño a largo plazo de la Sociedad y rentabilidad para sus accionistas, manteniendo sustancialmente la oportunidad máxima de retribución para los Consejeros ejecutivos.

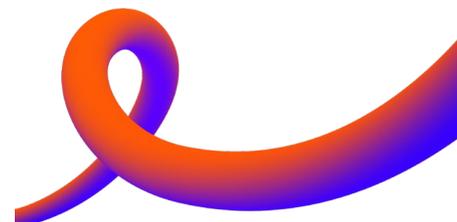
En segundo lugar, y al amparo de dicha Política, se ha diseñado un mecanismo de pagos diferidos encaminado a facilitar la planificación de la sucesión de la alta dirección de la Compañía, y retener talento, así como minimizar los impactos financieros de eventuales salidas de los miembros de la alta dirección en los ejercicios en que se produzcan, en los términos que se explican en el Informe Anual de Remuneraciones de la Compañía. Dicho Plan incluye para la Consejera la limitación a dos anualidades de retribución total de los eventuales pagos, de conformidad con la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.

A todo ello, deben sumarse las actividades habituales en lo que se refiere a determinación de remuneraciones de Consejeros.

d) Otras cuestiones

Puede destacarse, en primer lugar que, de acuerdo con las previsiones del Plan de Sucesión del Presidente y el Consejero Delegado aprobado en el anterior ejercicio, la Comisión ha participado, emitiendo su informe, en el proceso de implementación de dicho Plan, en el que se ha regulado el proceso a seguir en esos supuestos y los Consejeros que lo liderarán.

Se han analizado los cambios que la nueva redacción de la Ley de Sociedades de Capital ha planteado en relación con los contenidos de la Política de Remuneraciones de Consejeros y el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros, de cara a su implementación durante el ejercicio 2021-2022.



Con motivo de la incorporación de los nuevos consejeros, para cubrir las vacantes producidas en el Consejo, se ha procedido a la actualización de la Matriz de Competencias del Consejo, resultando en un refuerzo de la experiencia global del Consejo en aspectos ejecutivos, e igualmente, en un refuerzo de las competencias del Consejo en prácticamente todas las categorías, y especialmente en Estrategia y Tecnología (competencias clave del Consejo).

La Comisión ha venido monitorizando la implementación de los planes y acciones de seguridad y salud de la Compañía, en particular en lo relativo al seguimiento de la situación generada por el COVID y a la evolución de los correspondientes indicadores de siniestralidad, que han tenido una evolución muy favorable en el ejercicio.

Finalmente, la Comisión ha liderado el proceso de autoevaluación del Consejo-, constatando, por un lado, la implementación total del Plan de Acción surgido de esta misma evaluación en el ejercicio anterior, y por otro, el funcionamiento altamente satisfactorio de todos sus órganos, rozando la excelencia, incluidos su Presidente, Consejero delegado y Secretaria.

Se han propuesto algunas medidas de mejora, encaminadas fundamentalmente a fortalecer las discusiones estratégicas y sobre riesgos en el Consejo y avanzar en la planificación de la sucesión de la alta dirección.

6.- CONCLUSION

A la vista de lo anterior, puede concluirse que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha funcionado con normalidad durante el ejercicio 2020-2021, ejercitando plenamente las funciones que tiene encomendadas sin interferencias indebidas, con respeto tanto a la normativa vigente como a sus normas internas de funcionamiento.

El Informe que antecede es el aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por unanimidad de sus miembros, en la sesión de 4 de noviembre de 2021.

Leganés, a 4 de noviembre de 2021.

La Secretaria de la Comisión,

María Echenique Moscoso del Prado