

INFORME-PROPIUESTA SOBRE LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD PARA EL PERÍODO 2026-2028

I. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La Junta General de Accionistas de Logista Integral, S.A. celebrada el día 5 de febrero de 2025, aprobó la Política de Remuneraciones 2025-2027, vigente hasta esta fecha.

Durante el ejercicio 2025, el Consejo de Administración ha estimado conveniente revisar la matriz para la determinación del porcentaje de consolidación de remuneración variable a corto plazo del Consejero Delegado, en función del porcentaje de consecución de EBIT Ajustado, con el objetivo de adecuarla a estándares de mercado y al perfil actual de la compañía. La apuesta estratégica de Logista por la diversificación de actividades aconseja ajustar los niveles mínimos de consecución y de consolidación y el nivel máximo de consolidación de EBIT Ajustado. Esta medida busca alinear los objetivos estratégicos con la estructura retributiva, reforzando el compromiso de alcanzar resultados superiores en entornos cada vez más competitivos.

En este sentido, se propone modificar la Política de Remuneraciones en lo que se refiere a los niveles mínimos de consecución y consolidación y nivel máximo de consolidación de EBIT Ajustado, aplicables para la determinación de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, así como actualizar el importe de su retribución fija aprobada por el Consejo de Administración para el ejercicio 2026.

Por todo lo anterior, se somete a la consideración de los Sres. Accionistas una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Logista 2026-2028 (la “Política de Remuneraciones 2026-2028” o la “Política 2026-2028”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La nueva Política 2026-2028, que entrará en vigor y dejará sin efecto la política actualmente vigente desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas, mantendrá su vigencia hasta el tercer aniversario de dicha fecha.

Debe señalarse, además, que el Consejero Delegado no es miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, por lo tanto, no ha participado en la deliberación y voto de las cuestiones en ella contenidas. De igual manera, se ha abstenido de participar en la deliberación y voto en sede de Consejo, en aquellas cuestiones a él referidas.

II. PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

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

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 de Logista.

Además, la Sociedad tiene en cuenta que la misma se adecúe a los principios y recomendaciones del Código de Buen Gobierno¹, las mejores prácticas de mercado y las directrices de accionistas e inversores.

En este sentido, los principios y fundamentos generales en los que se basa la Política de Remuneraciones son los siguientes:

	Consejeros ejecutivos	Consejeros no ejecutivos
Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y sostenibilidad a largo plazo	Contribuirá a la estrategia empresarial, y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, en particular, creando valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.	✓
Vinculación entre remuneración y resultados (“pay for performance”)	Estableciendo una vinculación directa con la consecución de objetivos estratégicos (financieros y no financieros), concretos, cuantificables y alineados con el Plan de Negocio ² , que pongan el foco en la creación de valor sostenible. Fijando un mix retributivo equilibrado, con un peso significativo de la remuneración ligada a resultados, en particular, a largo plazo.	✓
Control de riesgos	La retribución variable no está garantizada, de manera que es posible no pagar este componente si no se alcanzan determinados objetivos, y se encuentra sometida a determinados mecanismos de ajuste (cláusulas malus y clawback) que permiten que sea suficientemente flexible. La ponderación de los elementos fijos y variables en el mix retributivo permite una adecuada gestión de riesgos.	✓
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.	✓ ✓
Equidad e idoneidad	Recompensar de forma adecuada atendiendo a la trayectoria profesional, experiencia, cualificación, dedicación y nivel de responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad y la independencia de criterio de los consejeros en su condición de tales.	✓ ✓
No discriminación (“Equal Pay”)	Las políticas y prácticas garantizan que no se aplican criterios que impliquen una discriminación alguna por razón de sexo, edad, cultura, religión o raza.	✓ ✓
Transparencia	La Sociedad está comprometida con la transparencia y la comunicación con todos sus grupos de interés, incluidos los accionistas, empleados y analistas, de manera que la Política pueda ser fácilmente comprensible por todos los stakeholders.	✓ ✓

¹ Código de bueno gobierno de las sociedades cotizadas en su versión aprobada por el consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores en junio de 2020 (“Código de Buen Gobierno”).

² Plan de Negocio o Presupuesto del Grupo (“Plan de Negocio”).

2. Proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política, y medidas para gestionar los conflictos de interés

2.1 La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyas funciones se establecen en el artículo 18 de los Estatutos Sociales, en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, desempeña un papel fundamental en la definición de la Política de Remuneraciones de Logista y en el desarrollo y la aplicación de sus componentes.

En el ámbito de las retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente y vela por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones. Con esta finalidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne periódicamente, convocada por su Presidente, o cuando dos de sus miembros lo soliciten, y cuando el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas, y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y, al menos, cuatro veces al año.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela por la adecuación de las remuneraciones individuales de los Consejeros con las mejores prácticas del mercado y de buen gobierno y tiene en cuenta las condiciones retributivas y laborales de los empleados de Logista en su conjunto. Para ello, también tiene en cuenta datos comparativos de otras compañías.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede ser asistida por consultores externos independientes en materia de retribución. Dichos asesores pueden proporcionar asesoramiento, tendencias de mercado y datos comparativos siempre que sea necesario. Otros departamentos internos o terceros independientes también pueden asistir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a medir el nivel de consecución de los objetivos establecidos en los sistemas de remuneración variable.

2.2 El Consejo de Administración

El Consejo aprueba, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Política de Remuneraciones, incluyendo los incentivos a largo plazo ligados al valor de la acción antes de su elevación a la Junta General de Accionistas. También aprueba el contrato mercantil de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad, donde se incluyen todos los conceptos retributivos.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adopta y revisa periódicamente los principios generales de la Política, y será responsable de la supervisión de su aplicación.

2.3 La Comisión de Auditoría y Control

La Comisión de Auditoría y Control de Logista participa en el proceso de toma de decisiones en relación con la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos mediante la supervisión de la información económico-financiera que sirve de base para el cálculo del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados a los efectos de percibir dicha remuneración.

2.4 La Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas, dentro del marco estatutariamente previsto, aprueba la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo, como mínimo, cada tres años, como punto separado del orden del día.

También se pronuncia, mediante una votación consultiva, sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan, entre otros conceptos, las remuneraciones devengadas durante el último ejercicio.

2.5 Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, los Consejeros deberán observar las obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de conflictos de interés, en particular, adoptando las medidas necesarias para evitar situaciones en las que sus intereses, ya sea por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus obligaciones para con Logista o las sociedades de su Grupo.

Los consejeros deben comunicar cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que él mismo o las personas a él vinculadas, pudieran tener con el interés de Logista o las sociedades de su Grupo.

Igualmente, deben comunicar la participación directa o indirecta, que personalmente, o las personas a él vinculadas, tuvieran en el capital de una sociedad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituya el objeto social, así como los cargos o las funciones que en ella ejerzan, la realización por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituya el objeto social.

En todo caso, las situaciones de conflicto en las que incurran los Consejeros serán objeto de información en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual.

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales

3.1 Características y consideraciones para determinar la remuneración de los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tal, 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 el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio ("LSC"); (ii) los Estatutos Sociales; (iii) la presente Política; (iv) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas; y (v) el Reglamento del Consejo de Administración.

En línea con los principios que rigen esta Política, la remuneración de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales ofrece un paquete retributivo competitivo, acorde con la dedicación, cualificación y responsabilidad de los consejeros, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad y su independencia de criterio, pero permitiendo a la Sociedad acceder al mejor talento y fomentando su retención.

Asimismo, la retribución de los Consejeros en su condición de tales debe estar alineada con los estándares en materia de gobierno corporativo las directrices de accionistas e inversores, y las circunstancias del mercado, en atención a las características y actividad del Grupo.

En este sentido, los Consejeros en su condición de tales no perciben retribuciones variables, ni en efectivo ni en acciones, ni retribución alguna a largo plazo en concepto de planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social, en línea con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno.

3.2 Elementos del sistema retributivo 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.

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste en:

- Remuneración fija en metálico** 
 - Atendiendo a los cargos, la responsabilidad y las funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en sus respectivas Comisiones.
 - Adecuada a los estándares de mercado.
- Dietas de asistencia** 
 - En función de la asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones.

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 una localidad distinta de aquella en la que se celebren las reuniones del Consejo o de las Comisiones, tendrán derecho al reembolso de los gastos, debidamente justificados, de locomoción, manutención y estancia en establecimientos de hostelería en que incurran con motivo del desplazamiento para la asistencia a las citadas reuniones.

Las cantidades asignadas a esta remuneración para el ejercicio 2026, son las siguientes:

Asignación fija en metálico mensual:	
Presidente del Consejo	30.600 €
Consejero	5.400 €
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	1.700 €
Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.800 €

Dietas por asistencia a las reuniones (por sesión):	
Consejo de Administración	2.917 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.061 €
Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.714 €

Atendiendo a las especiales funciones realizadas por el Presidente del Consejo recogidas en el Reglamento del mismo, así como a la labor de representación institucional que en la práctica conlleva siempre este cargo, la compensación asociada al mismo es necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad de dicho cargo, sin comprometer su independencia.

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

El importe máximo de las retribuciones que anualmente pueden percibir el conjunto de los Consejeros de la Sociedad en su condición de tales no excederá de la cuantía de 1.600.000 euros. Este importe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

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

4. Política de Remuneraciones de los Consejeros ejecutivos

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

La retribución de los Consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas 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; (iii) la presente Política de Remuneraciones; (iv) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas (v) sus correspondientes contratos; (vi) la Política de Retribuciones de la Alta Dirección del Grupo; (vii) los objetivos establecidos en el Plan de Negocio;

De acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos de la Sociedad y en el Reglamento del Consejo de Administración la percepción de retribuciones por el desempeño de funciones ejecutivas es independiente y plenamente compatible con la percepción por el Consejero de remuneraciones en su condición de tal.

El sistema de remuneración de los Consejeros ejecutivos, en línea con los principios de la Política, deberá reunir las siguientes características:

- Presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables.
- La retribución variable tendrá un componente a corto plazo y uno a largo plazo.
- 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, así como las directrices de accionistas e inversores.

4.2 Elementos del sistema retributivo por el desempeño de funciones ejecutivas

El artículo 14 de los Estatutos Sociales y 28 del Reglamento del Consejo de Administración establecen que 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:

Retribución Fija	<ul style="list-style-type: none"> 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 anual	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Retribución variable a largo plazo (plurianual)	<ul style="list-style-type: none"> Tiene como finalidad potenciar el compromiso con los accionistas de la Sociedad en el largo plazo. Se instrumenta mediante la concesión de planes con liquidación en acciones de la Sociedad. Los planes de incentivos plurianuales tendrán una duración mínima de tres años.
Previsión social	<ul style="list-style-type: none"> Tienen como finalidad constituir un sistema de previsión social complementario ligado a la jubilación.
Retribuciones en especie	<ul style="list-style-type: none"> Su objetivo es ofrecer un paquete de compensación competitivo en línea con las prácticas habituales de mercado.
Sistemas de ahorro a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> En línea con lo establecido para la alta dirección, tienen como finalidad contribuir al compromiso de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad a muy largo plazo, estableciendo además mecanismos que permitan minimizar los impactos financieros de las desvinculaciones en el ejercicio en que se produzcan.

4.3 Mix retributivo

El diseño del esquema de remuneración tiene por objeto establecer una relación equilibrada y eficaz entre los componentes fijos y variables. Los Consejeros ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Los gráficos muestran varios ejemplos de la posible remuneración total futura de los Consejeros ejecutivos, de acuerdo con esta Política de Remuneraciones. Los posibles resultados y las premisas en las que se basan se indican en la tabla.

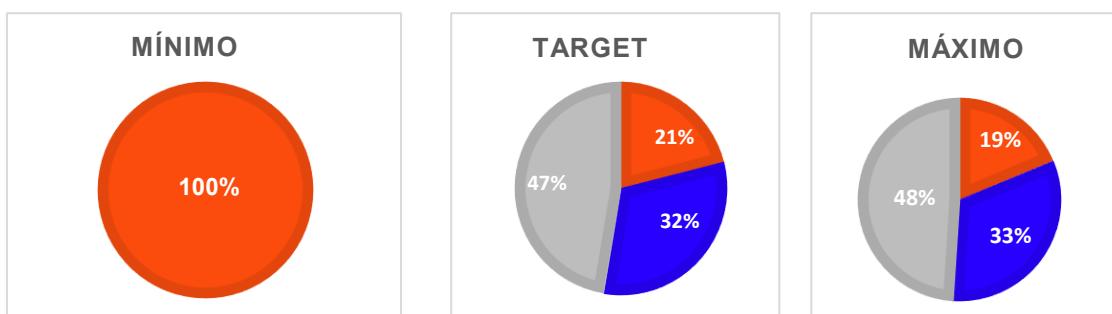
La retribución variable a largo plazo en acciones es el componente más significativo de la remuneración del Consejero Delegado, en el escenario máximo, su retribución a largo plazo en acciones puede representar un 48% de la remuneración total.

Consejero Delegado

Retribución Fija*	Todos los escenarios	927.579 euros
Retribución variable a corto plazo (anual)	Mínimo	No se produce liquidación de retribución variable a corto plazo al no alcanzarse el nivel mínimo de consecución de objetivos.
	Target	100% del Incentivo (150% de la Retribución Fija)
	Máximo	121% del Incentivo (181,5% de la Retribución Fija)
Retribución variable a largo plazo (plurianual)	Mínimo	No se produce liquidación de retribución variable a largo plazo al no alcanzarse el nivel mínimo de consecución de objetivos.

Target	100% del Incentivo (225% de la Retribución Fija)
Máximo	116,25% del Incentivo (261,56% de la Retribución Fija)

* No se han incluido a estos efectos los sistemas de previsión social, ni las retribuciones en especie.



- Retribución Fija
- Retribución Variable anual
- Retribución Variable plurianual

4.4 Retribución Fija

La retribución fija recompensará adecuadamente 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.

Corresponde al Consejero Delegado la siguiente retribución fija anual para el año 2026:

Cargo	Retribución Fija
Consejero Delegado	927.579 euros

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.

La determinación de la actualización salarial de la remuneración fija de los Consejeros, estará alineada con el incremento correspondiente al resto de integrantes de la alta dirección, así como aquellas posiciones dentro del grupo cuya actualización se realice en base a un incremento por mérito.

En base a lo anterior, sin perjuicio de las competencias de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá revisar y, en su caso, actualizar el importe de la retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas.

En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

4.5 Retribución variable

La retribución variable a percibir por el desempeño de funciones ejecutivas tendrá (i) un componente a corto plazo (anual) cuyo pago se realizará en metálico, y (ii) un componente a largo plazo (plurianual), que se liquidará mediante la entrega de acciones de la Sociedad. Ambas retribuciones estarán supeditadas 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.

A) Retribución variable a corto plazo

Los Consejeros ejecutivos podrán participar en el sistema general de la retribución variable anual del Grupo, cuyo propósito es recompensar la consecución de una combinación de objetivos financieros de negocio, objetivos de contribución individuales y objetivos basados en criterios de sostenibilidad, medioambientales, sociales o de gobernanza, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos del Plan de Negocio.

La base de esta remuneración se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones asociadas al cargo, la información sobre remuneraciones de sociedades cotizadas comparables a la Sociedad, así como la información proveniente de los estudios de mercado.

Los importes a conceder a los Consejeros ejecutivos en virtud de la retribución variable anual son los siguientes:

- **Importe Target** (se alcanza en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos):
 - Consejero Delegado: 150% de la Retribución Fija.
- **Importe máximo:**
 - Consejero Delegado: 181,5% de la Retribución Fija (en el supuesto de alcanzar un grado máximo de consecución del incentivo que asciende al 121%, en base a un cumplimiento máximo de objetivos).

La retribución variable a corto plazo no está garantizada, pues existen escenarios de consecución de objetivos en los que no se liquida retribución variable a corto plazo. Cada uno de los objetivos que ponderan en el cálculo del incentivo presenta un grado mínimo de consecución por debajo del cual no se devenga retribución variable anual en la parte proporcional que ese objetivo pondera respecto del total. El nivel mínimo de consecución establecido para el objetivo de EBIT Ajustado es del 90% del target, y el 95% en el caso del objetivo de Working Capital.

A partir de un cumplimiento mínimo de objetivos, por debajo del cual no se devenga retribución variable, pueden producirse distintos escenarios de cumplimiento de cada uno de los objetivos que conllevarán distintos grados de consolidación del incentivo en función del grado de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, hasta alcanzar el máximo indicado con anterioridad, que implica un cumplimiento máximo de cada uno de los objetivos.

Los objetivos a los que se vincula la retribución variable a corto plazo serán (i) de naturaleza económico-financiera concreta, predeterminada, cuantificable, alineada con el interés social, y contemplados en los planes estratégicos del Grupo; (ii) métricas que valoran el grado de contribución personal del Consejero ejecutivo basadas en el cumplimiento de objetivos individuales de creación de valor, así como (iii) otro tipo de objetivos que fomenten el mantenimiento de buenas prácticas vinculadas a la responsabilidad social corporativa de la Sociedad, gobernanza o sostenibilidad.

Dichos objetivos estarán alineados con los aplicables al resto de directivos y empleados del Grupo.

En este sentido, a continuación, se detallan los objetivos y las ponderaciones aplicables a los Consejeros ejecutivos:

Objetivos		Consejero Delegado
Objetivos de Negocio	EBIT Ajustado	60%
	<i>Working Capital</i> del Grupo	15%
Objetivos individuales	Contribución personal	15%
	Sostenibilidad*	10%

La retribución variable a corto plazo podrá ser revisada en atención a las funciones desarrolladas por cada uno de los Consejeros ejecutivos, su desarrollo y consolidación en el puesto, las prioridades estratégicas de la Sociedad y sus necesidades y situación de negocio y otros factores que considere oportunos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En caso de que se propusiese una modificación por dicha Comisión, el Consejo de Administración deberá aprobar este ajuste y someterlo a la Junta General de Accionistas.

El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos se determinará anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez que las cuentas anuales de la Sociedad hayan sido auditadas, teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran llegar a formularse para minorar el importe de las remuneraciones variables. El detalle de la liquidación de la retribución variable a corto plazo correspondiente a cada ejercicio se incluirá en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

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

B) Retribución variable a largo plazo (plurianual)

El propósito de este elemento retributivo, en línea con las mejores prácticas en materia de remuneraciones, es el de establecer un marco plurianual de retribución que permita vincular la retribución de los Consejeros ejecutivos con los intereses y la creación de valor a largo plazo de los accionistas y que permita un logro sostenible de los objetivos estratégicos incluidos en el Plan de Negocio.

Los Consejeros ejecutivos participarán en planes de incentivos a largo plazo en los que también participen los miembros de la alta dirección y determinados empleados del Grupo.

Dichos planes tendrán una duración mínima de tres años, y las acciones que correspondan a los Consejeros ejecutivos sólo se entregarán, en su caso, trascurridos tres años desde el lanzamiento del correspondiente plan (el “Periodo de Consolidación”). Los planes podrán lanzarse de manera solapada en el tiempo.

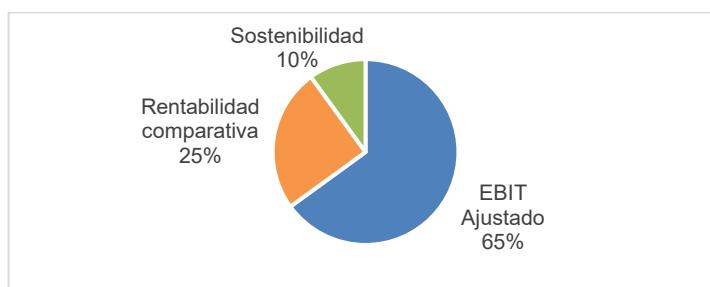
Respecto a la cuantía de la retribución variable a largo plazo, los límites máximos correspondientes a los Consejeros ejecutivos, determinados según (i) el contenido de las funciones asociadas al cargo, (ii) la información sobre remuneraciones de sociedades cotizadas comparables a la sociedad, así como (iii) la información proveniente de los estudios de mercado, serán:

- **Consejero Delegado:** el número máximo total de acciones a reconocer como incentivo inicial será equivalente a un 225% de la Retribución Fija. Este constituirá el importe *target* en función de un grado de consecución del 100%, siendo el escenario de consecución máximo posible un 116,25%.

Se establece un porcentaje mínimo para cada uno de los objetivos establecidos, por debajo del cual no se devengará retribución variable a largo plazo, siendo el 90% de consecución para el objetivo de EBIT Ajustado, y la mediana frente a los comparables para el objetivo de rentabilidad comparativa.

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 prorrato correspondiente en caso de salida anticipada, y (ii) al grado de consecución de los objetivos, 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.

Los objetivos y pesos relativos incluidos en el último plan de remuneración a largo plazo aprobado por la Sociedad, en vigor en la fecha de aprobación de la presente Política, son los siguientes:



Los objetivos de sostenibilidad, gobernanza o responsabilidad social corporativa podrán incluir métricas relativas a cuestiones de sostenibilidad medioambiental, seguridad y salud de trabajadores etc.

Entre los objetivos de rentabilidad comparativa, vinculados a la generación de valor para la Sociedad y sus accionistas, se incluirán métricas como el retorno total al accionista comparado (RCA) respecto de la rentabilidad de un determinado “Grupo de Referencia”, formado por un grupo de empresas, seleccionado en el contexto de las actividades de la Sociedad, sus principales clientes y competidores de características similares (*peer group*), así como índices bursátiles relevantes dadas las características de la Sociedad. Corresponde al Consejo de Administración fijar el “Grupo de Referencia”.

Adicionalmente, entre los objetivos ligados a criterios de naturaleza operativa y financiera se incluirán métricas como el EBIT Ajustado u otras similares.

El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos se determinará por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez que las cuentas anuales de la Sociedad hayan sido auditadas, teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran llegar a formularse para minorar el importe de las remuneraciones variables. Igualmente, los objetivos de sostenibilidad se vincularán al cumplimiento de determinados parámetros objetivos de sostenibilidad.

La liquidación de la retribución variable largo plazo se realizará en acciones de la Sociedad. El detalle de esta liquidación se incluirá en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

Las disposiciones de la política de remuneraciones anterior seguirán siendo de aplicación en relación con el devengo de los planes de incentivos a largo plazo pendientes de finalización de ejercicios anteriores.

C) Obligación de mantenimiento de las acciones de la Sociedad

Los planes de incentivos que apruebe la Sociedad incluirán la obligación de mantener la titularidad de las acciones que reciban los Consejeros ejecutivos como consecuencia de su participación en los planes de retribución variable diferida a largo plazo hasta alcanzar un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual. Dicho número de acciones no podrá ser objeto de transmisión hasta la finalización de su cargo.

Los Consejeros que no hayan alcanzado el número de acciones mínimo requerido, no podrán vender acciones consolidadas y entregadas en virtud de uno de los planes de incentivos de Logista, a excepción de las que deba transmitir para hacer frente a los impuestos correspondientes.

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

Al objeto de alinear la retribución variable de los Consejeros ejecutivos con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, se podrá cancelar total o parcialmente el pago de la remuneración variable a corto y/o a largo plazo (cláusula “malus”), o exigir la devolución de la totalidad o parte de las remuneraciones ya satisfechas durante los dos años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, tanto a corto como a largo plazo (cláusula de “clawback”), pudiendo la Sociedad exigir a los Consejeros ejecutivos la devolución de hasta el 100 % de la citada retribución variable, siempre que concurran 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 con impacto negativo relevante 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 y Retribuciones, determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que deban provocar la aplicación de las citadas cláusulas y que la retribución variable, en su caso, deba ser cancelada o devuelta a la Sociedad o sociedades del Grupo.

4.6 Previsión social

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 sobre un porcentaje 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.

A partir del ejercicio fiscal en que esta política entre en vigor y en adelante, se podrán realizar contribuciones a dicho Plan de previsión Social de hasta un máximo del 20% sobre dicho salario fijo y retribución variable.

4.7 Sistemas de ahorro a largo plazo

El Grupo Logista tiene implantado un Plan de retribución diferida para los Consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección.

Este Plan prevé una retribución diferida extraordinaria que sólo se hará efectiva cuando ocurra la desvinculación del Consejero ejecutivo por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados.

La percepción de estos importes incluirá la aceptación de un pacto de no competencia contractual de 12 meses.

La percepción de dichas cantidades será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el Consejero como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad y, en todo caso, en cumplimiento de la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno, el importe total de la retribución diferida extraordinaria no superará el equivalente a dos años de la retribución total anual del Consejero ejecutivo en el momento de devengo de dicha retribución.

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria la Sociedad anualmente realizará aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es tomador y Beneficiario. Estas aportaciones serán del 20% de la retribución fija anual y de la retribución variable anual *target* que pueda corresponder al Consejero ejecutivo en cada ejercicio.

Actualmente no existe ningún puesto de Consejero Ejecutivo incluido en dicho Plan.

4.8 Remuneraciones en especie

Los Consejeros ejecutivos podrán contar, como parte de sus retribuciones en especie, con las siguientes prestaciones, que estarán establecidas según las prácticas de mercado y su grupo de comparación:

- vehículo de empresa;
- un seguro de asistencia sanitaria familiar;
- un seguro de vida con cobertura de fallecimiento e invalidez;
- otros beneficios no materiales alineados con los percibidos por los altos directivos.

4.9 Seguro de responsabilidad civil

Los Consejeros, 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.

5. Principales condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos

Duración	Los contratos de los Consejeros ejecutivos tendrán una duración indefinida.
Preaviso	En relación con el Consejero Delegado, el plazo de preaviso será de doce meses en el caso de cese por decisión unilateral de la Sociedad o del Consejero Delegado.
Indemnización	<p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 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) si se produjera un cambio de control en el accionariado de Logista.</p> <p>En el supuesto de que los Consejeros sean invitados al Plan de Retribución diferida referido en el apartado 4.7 anterior, en caso de jubilación a la edad pactada tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por un importe equivalente al mayor de los dos siguientes: (i) la cantidad resultante de sumar el importe anual de la retribución fija y de la retribución variable anual <i>target</i> correspondiente al ejercicio en que se produzca la extinción del contrato; o (ii) las cantidades acumuladas a la fecha en que se produzca la extinción del contrato en el sistema de ahorro a largo plazo que se establece en el apartado 4.7 anterior que, en todo caso, no superará el equivalente a dos años de la retribución total anual del Consejero ejecutivo en el momento de devengo de dicha retribución.</p>
Confidencialidad	El contrato incluirá una cláusula de confidencialidad y secreto profesional y de empresa.
No competencia	El contrato del Consejero Delegado incluye un pacto de no competencia post-contractual de 12 meses. Este pacto será remunerado, siendo la compensación por la restricción de no competencia equivalente a la retribución fija y variable anual a corto plazo 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.

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 sistema retributivo descrito en esta Política.

Igualmente será de aplicación a cualquier Consejero ejecutivo que se incorpore a la Sociedad durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, 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 se someterá anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

7. Consideración de las condiciones retributivas y de empleo del resto de empleados de la Sociedad

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros ejecutivos, descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones aplicable a los empleados de la Sociedad.

El sistema retributivo de los Consejeros ejecutivos se encuentra alineado con el del resto de empleados de la Sociedad, en la medida en que busca retribuir el valor que éstos aportan a Logista, compartiendo tanto sus principios, como los elementos que componen la remuneración y unos objetivos comunes.

Para el establecimiento del modelo retributivo de los Consejeros, en relación con el resto de los empleados, el Grupo Logista utiliza para todos sus colectivos la referencia salarial de los estudios de Willis Towers Watson, cuya metodología de nivelación de compañías y puestos es la empleada en todos los niveles de la organización para determinar las políticas y marcos de remuneración, así como para realizar comparaciones válidas y eficientes con el mercado y con aquellas compañías consideradas referentes comparativos del Grupo.

Por tanto, el modelo de la política retributiva de los Consejeros ejecutivos es idéntico al utilizado para definir la Política de Remuneración de Alta Dirección, así como al modelo retributivo del resto de empleados de las Sociedades del grupo, siendo todos ellos de carácter similar, y únicamente reflejan las diferencias cuantitativas derivadas del mercado según el rol desempeñado y la experiencia profesional.

8. Alineación con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo

La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que garantizan la coherencia de ésta y, en particular, de sus elementos retributivos variables con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Logista.

- A. El diseño de la Política de Remuneraciones está alineado con la estrategia empresarial de la Sociedad y orientado a la obtención de resultados a largo plazo:
 - La remuneración de los Consejeros ejecutivos incluye entre sus componentes: (i) una retribución fija, (ii) una Retribución variable a corto plazo y (iii) una Retribución variable a largo plazo. En un escenario de cumplimiento de objetivos estándar, este elemento a largo plazo tendrá, como mínimo, un peso del 47% para el Consejero Delegado.
 - La Retribución variable anual está vinculada, entre otros, a objetivos de naturaleza económico-financiera concreta, cuantificable, y alineados con los intereses de los accionistas y la estrategia de Logista. Los objetivos no financieros tienen un peso máximo del 25% en el caso del Consejero Delegado

- La Retribución variable a largo plazo 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. Esta retribución variable plurianual se estructura en torno a un mecanismo de entrega de acciones de la Sociedad diferida en el tiempo articulada a través de planes de entrega de acciones estructurados en tres ciclos solapados de tres años de duración cada uno, de forma que los intereses de los Consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.

Los planes de remuneración a largo plazo están vinculados a objetivos relacionados 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, teniendo este último un peso máximo del 10% del conjunto.

- B. Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: Los Consejeros ejecutivos cuentan con un sistema de remuneración variable que no está garantizada y es totalmente flexible, de manera que permite que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo puede llegar a ser considerable en caso de un cumplimiento máximo de los objetivos. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total máxima (considerando a estos efectos el importe máximo de la Retribución variable a corto plazo y de la Retribución variable a largo plazo) no superaría el 81% para el Consejero Delegado.

Además, las siguientes medidas permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación a la estrategia, los intereses, los objetivos y los valores a largo plazo de la Sociedad:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la función de revisar periódicamente y velar por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.
- El abono de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación y auditoría de las correspondientes cuentas anuales, y tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos operativos y financieros.
- No existe retribución variable garantizada.
- La Política de Remuneraciones incluye la posibilidad de (i) cancelar total o parcialmente el pago de la remuneración variable (cláusula *malus*), y (ii) exigir la devolución de la totalidad o parte 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 largo plazo (cláusula de *clawback*).
- Obligación de mantenimiento de las acciones de la Sociedad: los Consejeros ejecutivos tienen la obligación de mantener la titularidad de las acciones que reciban como consecuencia de su participación en los planes de retribución variable diferida a largo plazo hasta alcanzar un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual. Dicho número de acciones, no podrá ser objeto de enajenación hasta la finalización de su cargo.

9. Importe máximo de la retribución de los Consejeros

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

- a) la cuantía de 1.600.000 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.

10. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones entrará en vigor y dejará sin efecto a la Política actualmente vigente desde la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas, y mantendrá su vigencia hasta el tercer aniversario de dicha fecha, 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 diciembre de 2025

La Secretaria del Consejo de Administración,

Dª María del Mar Oña López