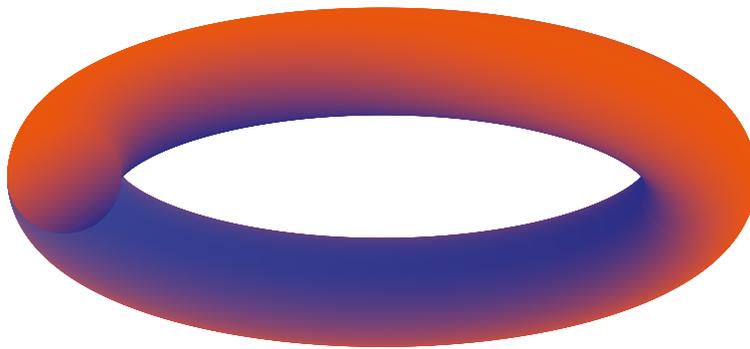
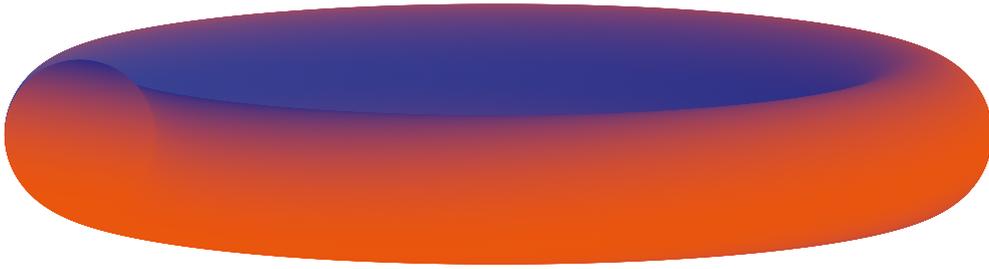
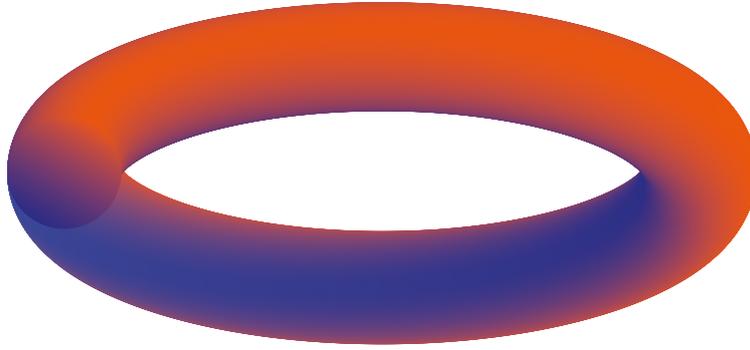


2021
INFORME
ANUAL SOBRE
REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS

Logista





Cuentas Anuales



Informe Anual Integrado



Informe Anual de
Gobierno Corporativo



Informe Anual sobre
Remuneraciones de los
Consejeros

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 30/09/2021

C.I.F.: A-87008579

DENOMINACIÓN SOCIAL:

Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A.

DOMICILIO SOCIAL:

Calle Trigo 39 – Polígono Industrial Polvoranca – 28914 Leganés (Madrid)

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso.

En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La Junta General de Accionistas de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. (en adelante, indistintamente, “la Compañía” o “la Sociedad”), celebrada el día 4 de marzo de 2021, aprobó una Política de Remuneraciones 2021-2023 (la “Política de Remuneraciones 2021-2023” o “la Política”). Debe destacarse que, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera 1 de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo tiene previsto someter a aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebre previsiblemente en febrero de 2022 una nueva política de remuneraciones adaptada a las prescripciones de la nueva redacción del art. 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, política sobre la que la Sociedad ha empezado a trabajar.

Por lo tanto, el presente Informe se refiere a la Política de Remuneraciones 2021-2023, que es la vigente en el momento de aprobación del mismo. Dicha Política introdujo ciertos cambios sobre la política de retribuciones anteriormente vigente, manteniendo en líneas generales su estructura, pero apostando por su simplificación.

Debe además destacarse que la Junta General de Accionistas de 2021 aprobó una modificación estatutaria, que elimina la posibilidad de que los Consejeros no ejecutivos perciban remuneración en acciones de la Sociedad, y estableció la posibilidad de implementar mecanismos que faciliten la desvinculación de los Consejeros ejecutivos, en línea con los que se establezcan para los altos directivos de la Compañía.

Así pues, la Política de Remuneraciones 2021-2023:

- distingue entre la retribución percibida por el ejercicio de funciones no ejecutivas de la percibida por el ejercicio de funciones ejecutivas.
- En lo que respecta a las funciones no ejecutivas, los consejeros en su condición de tales perciben una remuneración fija y dietas de asistencia, habiéndose eliminado en los Estatutos Sociales la posibilidad de que se perciba remuneración en acciones, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo.
- En lo que se refiere a la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, ésta comprende (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable, en metálico, a corto plazo (anual) y (iii) una retribución variable a largo plazo (plurianual), en acciones, habiéndose simplificado, como se ha señalado, la estructura de los planes de incentivos anteriores, implementándose un único plan, que mantiene los periodos de consolidación de tres años. Los Consejeros ejecutivos se benefician, adicionalmente de un sistema de previsión social complementario, ligado a la jubilación y otras contingencias, y otras retribuciones en especie, en línea con las que percibe el equipo directivo del Grupo. En todo caso, debe señalarse que los Consejeros ejecutivos perciben adicionalmente la remuneración que les corresponde por su pertenencia al Consejo de Administración y el desempeño de funciones no ejecutivas.

En el establecimiento de dicha Política, el Consejo ha tomado en consideración los criterios internacionales de gobernanza en materia de remuneraciones: (i) claridad; (ii) simplicidad; y (iii) administración de riesgos.

- **Claridad:** La Compañía está comprometida con la transparencia y la comunicación con todos sus grupos de interés, incluidos los accionistas, empleados y analistas.

- **Simplicidad:** Se ha optado por un marco de remuneraciones sencillo, que comprende elementos de remuneración fija y variable y simplifica la estructura de la remuneración variable a largo plazo. Ello proporciona una visión clara tanto para los Consejeros ejecutivos de la Compañía, como para los accionistas, sobre las principales metas de la entidad.
- **Administración de Riesgos:** La estructura de las remuneraciones se alinea con la gestión de riesgos de la Compañía, e incluye cláusulas clawback y malus.

La Política de Remuneraciones 2021-2023 fue examinada e informada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 18 de diciembre de 2020, antes de que el Consejo acordara su propuesta a la Junta General de Accionistas que se celebró en febrero de 2021, donde fue finalmente aprobada. La Compañía fue auxiliada en la elaboración de dicha Política, desde una perspectiva legal, por Gómez Acebo y Pombo Abogados. En lo que respecta a los aspectos de análisis retributivo y mix, y su comparativa con otras empresas, la Sociedad fue asesorada por Willis Tower Watson, que ha asesorado a la Compañía teniendo en cuenta las principales referencias del mercado.

Adicionalmente, las percepciones por funciones ejecutivas y no ejecutivas para el ejercicio 2021-2022 se aprobaron en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad de 4 de noviembre de 2021, previo análisis por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha reunión, el Consejo también fijó los objetivos de las retribuciones variables anual y plurianual de los Consejeros ejecutivos para el siguiente ejercicio.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable.

El sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos, que se establece en la Política de Remuneraciones 2021-2023 reúne las siguientes características:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable tiene un componente a corto y otro a largo plazo, largo plazo, y está diseñada para impulsar la actuación de los consejeros en términos estratégicos y de sostenibilidad. La retribución variable plurianual a largo plazo se estructura en torno a un mecanismo de entrega de acciones de la propia Sociedad de forma diferida en el tiempo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, y está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la misma.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado y los principios y recomendaciones de buen gobierno, con el objetivo de ser eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La Política 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 cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

En lo que se refiere a la relación equilibrada entre los componentes fijos y componentes variables, dichos componentes se han fijado atendiendo a la naturaleza de las funciones ejecutivas, de distinta naturaleza, que ambos

consejeros desarrollan en la Sociedad. A la vista de ello, el mix retributivo de los consejeros ejecutivos (retribución fija como Consejero, sueldo, retribución variable a corto y largo plazo), en un escenario de cumplimiento estándar de objetivos, para el Consejero Delegado, aproximadamente un 20% de la remuneración total es de carácter fijo y un 80% variable. Para la Consejera Secretaria, la distribución sería un (48)% retribución fija y un (62)% retribución variable.

Asimismo, la determinación de los objetivos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se ha diseñado tratando de mantener un adecuado equilibrio no sólo en términos temporales (distinguiendo retribución variable a corto y a largo plazo) sino también desde la perspectiva del propio diseño de los objetivos de cada una de las dos modalidades de retribución variable (anual y plurianual), tal y como se explica a continuación. Dichos objetivos son idénticos a los que se aplican para la alta dirección.

La retribución variable anual atiende a objetivos operativos, económicos o financieros de corto plazo. Sin embargo, la retribución variable a largo plazo, que consiste en un mecanismo de entrega de acciones de la Sociedad, atiende, además de a ello, a objetivos vinculados a la creación de valor para los accionistas (rentabilidad comparada de la acción) así como a la sostenibilidad medioambiental, considerando por tanto específicamente un enfoque de largo plazo y ligado a la creación de valor en la Sociedad.

En todo caso, debe destacarse que la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos operativos es realizada por el Consejo de Administración después de que las cuentas anuales de la Sociedad hayan sido auditadas, lo que permite tener 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 han vinculado al cumplimiento de determinados parámetros objetivos de sostenibilidad medioambiental (reducción de emisiones de CO2 cuantificados, inclusión o mantenimiento de presencia en índices de sostenibilidad medioambientales).

La reducción a la exposición al riesgo se ha estructurado en torno a (i) el establecimiento para los consejeros ejecutivos de una retribución de horizonte temporal a 3 años, (ii) la obligación de mantenimiento de acciones y (iii) cláusulas contractuales de “claw back” y “malus”, en línea con lo establecido para la alta dirección de la Sociedad.

En lo que se refiere a su horizonte temporal la retribución variable a largo plazo, está específicamente diseñada para garantizar que el proceso de evaluación considere los resultados a largo plazo teniendo en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Dicha retribución, que consiste en la entrega de acciones, se articula a través de planes de entrega de acciones que se van solapando en el tiempo. La duración de cada uno de los ciclos de consolidación es 3 años, de manera que las acciones que corresponden a los consejeros ejecutivos sólo se entregan transcurridos 3 años desde el lanzamiento del correspondiente ciclo y una vez determinado por el Consejo el grado de cumplimiento de los objetivos para cada período.

Igualmente, como elemento para minimizar la exposición al riesgo de la retribución variable a largo plazo, se prevé la obligación de los consejeros ejecutivos de mantener un paquete de acciones de las entregadas en aplicación de los incentivos a largo plazo equivalente a 2 anualidades de retribución fija anual.

Por último, los contratos de los consejeros ejecutivos disponen de cláusulas “malus” para cancelar el pago de la remuneración variable a largo plazo, así como de cláusulas de “clawback” en los términos que se explican más adelante.

Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija de carácter anual y dietas por asistencia a las correspondientes reuniones. El Consejo de Administración celebrado el 4 de noviembre de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó mantener inalteradas las retribuciones de los Consejeros en su condición de tales, en un ejercicio de contención. De esta manera que las retribuciones resultantes son las que se indican a continuación:

- a) Remuneración, en metálico, fija mensual, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeña dentro del Consejo y sus Comisiones, conforme al siguiente detalle:
 - i) La remuneración mensual fija por la condición de Presidente del Consejo asciende a 30.600€.
 - ii) La remuneración mensual fija por la condición de consejero por su pertenencia al Consejo de Administración asciende a 5.100€.
 - iii) La remuneración mensual fija por la condición de Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es de 1.700€.

iv) La remuneración mensual fija por la condición de Presidente de la Comisión de Auditoría y Control es de 1.700€.

b) Dietas por asistencia a las reuniones:

i) Del Consejo de Administración: 2.805€ por sesión.

ii) De la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.020€ por sesión.

iii) De la Comisión de Auditoría y Control: 1.632€ por sesión.

Siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV, los consejeros en su condición de tales no cuentan con (i) sistemas de retribución variable ni en efectivo, ni en acciones o derechos sobre acciones, o instrumentos referenciados al valor de la acción (ii) seguros de vida, o (iii) sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.

Los consejeros dominicales renuncian a percibir remuneración alguna como consejeros de la Sociedad.

En el caso del Presidente del Consejo y de los Presidentes de las Comisiones, a la remuneración que les corresponde por su condición de consejeros se añade la establecida para el ejercicio de dichas funciones de presidencia.

La remuneración fija a lo largo del presente ejercicio ascenderá, por tanto, a 836.400 euros. La retribución que se devengue en concepto de dietas dependerá del número de reuniones de los distintos órganos del Consejo que finalmente se celebren.

A la hora de determinar el importe de estas remuneraciones el Consejo ha tenido en consideración, además de atender a las circunstancias específicas de la Compañía y a la necesidad de atraer y retener talento, la información contenida en el Informe de la CNMV sobre remuneración de consejeros de sociedades cotizadas de 2020.

Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Para facilitar el seguimiento del presente Informe, hay que tener en cuenta que las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos, se establecen por años naturales (de 1 de enero a 31 de diciembre), mientras que las retribuciones variables de los consejeros ejecutivos se devengan en el momento de cierre del ejercicio fiscal de la Sociedad (30 de septiembre) teniendo en cuenta la retribución fija aplicable en ese momento.

A la hora de fijar la retribución fija del Consejero delegado, se ha partido de la remuneración pactada en el momento de su incorporación a la Compañía en 2019. Para determinar dicho importe se contó con el informe de Willis Towers Watson, que asesoró a la Compañía en relación con su capacidad de captación de talento, experiencia profesional del candidato y alineamiento con el mercado. A partir de entonces, en un ejercicio de contención, se han producido incrementos muy moderados, alineados con los aplicados al restante personal directivo del Grupo.

En lo que respecta a la Consejera Secretaria, su remuneración fija se determinó en el momento de su incorporación a la Compañía en enero de 2020, tomando en consideración de la Política de Remuneraciones de la Alta Dirección y los rangos salariales de los altos directivos del Grupo. En este sentido debe destacarse que en la incorporación de altos directivos se trabaja en el diseño de un paquete retributivo atractivo, que remunere adecuadamente su experiencia y capacidades, pero que permita el crecimiento dentro de dichas bandas salariales. Una vez determinada dicha retribución fija inicial, en el ejercicio cerrado se produjo una actualización muy moderada en línea con la general de la alta dirección, sin que se produjera subida en la escala salarial.

Los consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad, devengarán una retribución fija, pagada en metálico. Dicha retribución se fijó en las cantidades siguientes para el año 2022 (1 de enero a 31 de diciembre):

- D. Íñigo Meirás Amusco (Consejero Delegado) 828.240 euros
- D^a. María Echenique Moscoso del Prado (Consejera Secretaria): 238.119 euros

Dichos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 4 de noviembre de 2021 y suponen un incremento de un 2% sobre la retribución anteriormente aprobada.

Para determinar este incremento, el Consejo tuvo en cuenta los datos aportados por los consultores externos en materia de remuneración (Willis Towers Watson), que, recogía en su Informe de Presupuestación Salarial del tercer trimestre de 2021, una estimación de crecimiento medio de las empresas españolas en torno al 2.4%. El Consejo en un ejercicio de prudencia y a pesar las incertidumbres existentes en cuanto a evolución de la inflación, ha acordado el incremento mencionado.

Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Únicamente los consejeros ejecutivos tienen reconocido un paquete de retribuciones en especie similar al del equipo directivo de la Compañía. En particular, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un seguro de vida, con una prima anual de 5.152 euros. En ese paquete se incluye además seguro de asistencia médica y vehículo de empresa.

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos que da cobertura a todos los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos. En dicha póliza, los consejeros tienen la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función. En particular, tanto el contrato del Consejero Delegado como el de la Consejera Secretaria prevén la obligación de que la Sociedad tenga suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil. Al contratarse el seguro de responsabilidad civil de manera global no es posible calcular la parte de la misma imputable a los consejeros como retribución en especie, pero en todo caso su importe individual no es significativo.

Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Las métricas de la retribución variable son un conjunto de criterios financieros y no financieros alineados con los objetivos clave a corto y largo plazo. Las métricas financieras se sustentan en indicadores relevantes de desempeño de la Compañía y de retorno al accionista, aspecto éste último que se considera a efectos de la retribución a largo plazo. Las métricas no financieras complementan a aquellas estando dirigidas a garantizar la sostenibilidad de la Compañía y su compromiso con los principales grupos de interés, entre ellos empleados, proveedores y clientes.

Como se ha señalado, únicamente los consejeros ejecutivos percibirán la retribución variable, de acuerdo con los siguientes parámetros:

i) Retribución Variable a Corto Plazo (Anual)

Los objetivos de cumplimiento y su ponderación para el Consejero Delegado son los siguientes:

- Objetivos de Negocio: 60% EBIT Ajustado y 15% WC
- Contribución Personal: 25%

Los objetivos de cumplimiento y su ponderación para la Secretaria Consejera son los siguientes:

- Objetivos de Negocio: 40% EBIT Ajustado y 10% WC
- Contribución Personal: 50%

La Política de Remuneraciones 2021-2023 en su apartado 3.2.1 establece que la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos puede tomar como base hasta el 150% de su retribución fija que se multiplicará por el grado de consecución de objetivos alcanzados en el año con un grado máximo de consecución de hasta el 120% pudiendo establecerse porcentajes inferiores en atención a las funciones desempeñadas por los consejeros ejecutivos.

Entre los criterios para establecer dicho límite se encuentran: (i) motivar y reforzar la consecución de resultados de la Compañía, para lo que se considera conveniente incentivar el sobrecumplimiento, (ii) fomentar la flexibilidad, permitiendo que los componentes variables de la remuneración tengan espacio suficiente para permitir su modulación atendiendo a las funciones desarrolladas por cada uno de los consejeros ejecutivos; y (iii) fortalecer la competitividad y la atracción de talento. Es importante resaltar que la Compañía continúa salvaguardando la austeridad y administración de riesgos, por lo que los límites de la remuneración variable a corto plazo no se han extendido al 200% de la remuneración fija, práctica que es frecuente en la praxis de las sociedades cotizadas.

ii) Retribución Variable a Largo Plazo (Plurianual)

Debido a su solapamiento en el tiempo, durante el ejercicio 2021-2022 se mantiene la vigencia de los siguientes Planes de Incentivos a Largo Plazo:

- Planes de Incentivos a Largo Plazo 2017 (Planes General y Especial): tercer ciclo de consolidación, lanzado en 2019 y con devengo en septiembre de 2022.
- Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (Plan General y Especial): con único periodo de consolidación, con devengo en septiembre de 2023, cuyo lanzamiento se acordó en octubre de 2020 (ejercicio fiscal vencido 2019-2020; ver apartado B.7 siguiente, en el que se reflejan sus características).
- Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023: con tres ciclos de consolidación, el primero de los cuales se lanzó en octubre de 2021 y se devenga en septiembre de 2024.

De conformidad con ello, durante el presente ejercicio en curso 2021-2022:

- Se producirá a 30 de septiembre de 2022 el devengo del tercer ciclo de consolidación de los Planes de Incentivos a Largo Plazo 2017 (Planes General y Especial), con vencimiento a 30 de septiembre de 2022, al que fueron invitados ambos consejeros ejecutivos.
- De acuerdo con la previsión de la Política de Remuneraciones 2021-2023, que contempla el lanzamiento de un único Plan de Incentivos a Largo Plazo, el Consejo de Administración de 4 de noviembre de 2021 ha acordado el lanzamiento del primer ciclo de consolidación del citado Plan de Incentivos con efectos octubre 2021, con devengo en septiembre de 2024. Ambos Consejeros ejecutivos resultan beneficiarios de dicho Plan.

El funcionamiento de estos Planes de Incentivos a Largo Plazo se basa en el reconocimiento inicial de un número de acciones potencialmente consolidables, que se liquidan en un periodo de 3 años, en función del grado de cumplimiento de objetivos definidos.

Se describen a continuación los distintos objetivos y pesos relativos de los Planes de Incentivos a Largo Plazo que se devengan o se lanzan en el presente ejercicio en curso 2021-2022:

Los objetivos para la consolidación del Tercer Periodo de Consolidación del Plan General de Incentivos 2017 se establecen en el Reglamento de 26 de noviembre de 2017 y sucesivas modificaciones:

- EBIT: 50%
- Rentabilidad comparativa con otras compañías: 50%

Los objetivos para la consolidación del Tercer Periodo de Consolidación del Plan Especial de Incentivos 2017 se establecen en el Reglamento de 26 de noviembre de 2017 y sucesivas modificaciones:

- EBIT: 33%
- Rentabilidad comparativa con otras compañías: 67%

Los objetivos de consolidación del primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 son los siguientes:

- EBIT: 65%
- Rentabilidad comparativa con otras compañías: 25%
- Objetivos de sostenibilidad: incremento de kilómetros recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones y mantenimiento CDP List. 10%

A la hora de valorar el grado de cumplimiento del objetivo de rentabilidad comparativa con otras compañías, el Consejo ha determinado que en dicha valoración se tenga en cuenta la evolución de un grupo de empresas seleccionado en el contexto de las actividades de la Compañía entre sus principales clientes y entre competidores de características similares (BAT Plc., Deutsche Post AG., ID Logistics, Imperial Brands Plc., JTI Inc., McKesson Corp., Philip Morris International, Inc. Stef, S.A., XPO Logistics).

Igualmente se tiene en cuenta la evolución de la cotización de la acción frente a determinados índices bursátiles relevantes dadas las características de la Compañía (IBEX médium cap index, IBEX top dividend total return index).

El número máximo de acciones a percibir al final del Tercer Periodo de Consolidación del Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2017 (que se consolidará a 30 de septiembre de 2022), es equivalente al 100% del importe de la retribución variable anual devengada por cada Consejero durante el ejercicio anterior (o al 100% de importe de la retribución variable anual prevista, en caso de no haber sido consejero ejecutivo en el ejercicio anterior), dividido por el precio medio ponderado de cotización de las acciones de la Sociedad en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento. Dicho valor es del 75% de la retribución fija en lo relativo al Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2017. Conforme a ello, el número máximo de acciones a consolidar al final del ejercicio, y sujeto al cumplimiento de los objetivos de cada Plan, es de:

- a) Consejero delegado
 - Plan General 2017: 57.971
 - Plan Especial 2017: 28.986
- b) Consejera Secretaria
 - Plan General 2017: 4.444
 - Plan Especial 2017: 2.222

En lo que respecta al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, el número de acciones a reconocer es del 225% de la retribución fija que corresponda, base sobre la cual se aplica un porcentaje que incentiva el sobrecumplimiento hasta un 125% de incentivo inicial.

Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023:

- a) Consejero Delegado: 225% de la retribución fija, sobre la que se aplican objetivos que incentivan el sobrecumplimiento hasta un 125% de incentivo inicial.
- b) Consejera Secretaria: 65% de la retribución fija, sobre la que se aplican objetivos que incentivan el sobrecumplimiento hasta un 125% de incentivo inicial.

En atención a ello, el número de acciones potencialmente reconocidas en el Plan de Incentivos 2021-2023 a ambos Consejeros fue determinado en el Consejo de Administración de 4 de noviembre de 2021 y es el siguiente:

- a) Consejero Delegado: 98.332 acciones
- b) Consejera Secretaria: 8.167 acciones

Como se ha destacado anteriormente, los parámetros retributivos han sido específicamente diseñados para tener en cuenta tanto el rendimiento personal de los consejeros como la evolución de la Sociedad a corto y largo plazo. Como igualmente se ha explicado, la determinación del grado de cumplimiento de objetivos no se realiza hasta que se dispone de las cuentas anuales debidamente auditadas.

Igualmente, como elemento para minimizar la exposición al riesgo, se prevé la obligación de los Consejeros Ejecutivos de mantener un paquete de acciones de las entregadas en aplicación de los incentivos a largo plazo equivalente a 2 anualidades de retribución fija anual.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones 2021-2023 prevé la posibilidad, en el marco de incorporación al Consejo de los consejeros ejecutivos, de pagos adicionales vinculados al cumplimiento de los objetivos fijados en los planes de retribución a largo plazo. Debe destacarse que, en el momento de incorporación de la Consejera Secretaria a la Compañía (cuando aún no tenía la condición de Consejera), se incluyó en su contrato un bonus extraordinario, que se ha mantenido, en cumplimiento de dichos compromisos contractuales previos y al amparo de la citada previsión de la Política de Remuneraciones de Consejeros. Dicho bonus extraordinario, que puede llegar hasta un máximo de 64.000 euros/año, se pagará en diciembre 2021 y diciembre 2022, con sujeción al mismo grado de cumplimiento de objetivos de los Planes de objetivos a Largo Plazo que se consoliden en septiembre de 2021 y septiembre de 2022, respectivamente. Este bono extraordinario no tiene carácter de consolidable.

Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los Consejeros ejecutivos participan en el Plan de Pensiones de Empleo del Grupo (de aplicación general a los empleados del Grupo). Dicho Plan es de aportación definida y las aportaciones mensuales que realiza la Compañía corresponden al 6,9% del salario regulador (Salario Base del Convenio Colectivo de Logista para el Nivel III del grupo profesional "Mandos").

Asimismo, los Consejeros ejecutivos participan en el Plan de Previsión Social de Directivos, en el que el Grupo realiza aportaciones calculadas en base a un porcentaje del 10%, aproximadamente, sobre el sueldo y la retribución variable a corto plazo anual de cada Consejero ejecutivo.

Las contingencias cubiertas son las de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, y, además, las de enfermedad general, en el caso de Plan de Previsión Social de Directivos.

Los derechos económicos consolidados derivados de ambos Planes son compatibles con la indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la relación contractual, ya que estos planes no tienen naturaleza indemnizatoria, sino que se trata de prestaciones adicionales que forman parte de la remuneración anual a la que tiene derecho contractual los Consejeros ejecutivos. En esta línea, las cantidades aportadas por la Sociedad a dichos planes se incluyen en el apartado C del presente informe.

Los Planes no están vinculados a la consecución de determinados objetivos, si bien, el Plan de Previsión de Directivos tiene en cuenta, a efectos de la aportación de Logista, la retribución variable a corto plazo, devengada en el ejercicio anterior.

Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No está contemplado el pago de ninguna indemnización a los Consejeros en caso de terminación de sus funciones, como tales. Sólo está previsto el pago de indemnizaciones en los supuestos de terminación en el ejercicio de las funciones ejecutivas que, en su caso, puedan desempeñar. En relación con este aspecto, el esquema aplicable a los Consejeros ejecutivos es el siguiente:

- a) Cláusula de cambio de control: en caso de cambio de control, los Consejeros ejecutivos tendrán derecho a una indemnización equivalente a 1 año de retribución fija y variable a corto plazo.
- b) Indemnización por cese: el Consejero Delegado y la Consejera Secretaria tienen derecho a cobrar una indemnización, en caso de cese de la relación por decisión unilateral de la Sociedad sin causa justificada equivalente a una anualidad de la retribución fija y variable a corto plazo.
- c) Indemnización por decisión unilateral justificada del Consejero: además del supuesto de cambio de control, el Consejero Delegado tiene derecho a una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo si la empresa incurre en incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones, o si el Consejero delegado dejase de ser el único Consejero delegado de la Sociedad. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, esta tiene derecho a esa misma indemnización en caso de incumplimiento grave por la Sociedad de sus obligaciones, incluyendo la pérdida de la condición de Secretaria del Consejo o de Secretaria General-Directora de Asesoría Jurídica.
- d) Cláusulas de no competencia: el contrato del Consejero delegado incluye un pacto de no competencia postcontractual cuya duración es de 12 meses. Este pacto se encuentra remunerado, siendo la compensación por la restricción de no competencia de una anualidad de retribución fija y variable anual a corto plazo. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, tras su incorporación al plan de desvinculación puesto en marcha por la Compañía ("Plan 60"), al que nos referiremos a continuación, asume una obligación de no competencia de 12 meses, en el caso de que su salida de la Compañía se produzca en el marco de dicho plan.

e) Cláusulas “malus” y “claw back”: los contratos de los Consejeros ejecutivos disponen de cláusulas “malus” que permite a la Sociedad cancelar el pago de la remuneración variable a largo plazo, así como de cláusulas de “clawback” para exigir la devolución de las remuneraciones tanto a corto como a largo plazo ya satisfechas, en determinados supuestos durante los 2 años siguientes a su liquidación y abono. Dichos supuestos están definidos en la Política de Remuneraciones 2021-2023 y son los siguientes:

- Puesta de manifiesto que la liquidación y abono de dicha retribución se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.
- Reformulación material con impacto negativo relevante de los estados financieros cuando así lo consideren los auditores externos (salvo por modificación de normativa contable).
- Sanción del consejero ejecutivo por incumplimiento grave de la Ley o Código de Conducta y demás normativa interna que le sea de aplicación, si el incumplimiento ha perjudicado gravemente la imagen y reputación del Grupo Logista o la percepción del mismo por los mercados, clientes, proveedores o reguladores, entre otros.

Se prevén adicionalmente indemnizaciones en caso de incumplimiento de los plazos de preaviso en los términos que se explican en el apartado siguiente.

El Consejo de Administración, en su sesión de 22 de septiembre de 2021, acordó, al amparo de la vigente Política de Remuneraciones, la implementación de un plan de desvinculación para la alta dirección de la Compañía (“Plan 60”). El citado Plan tiene como objetivo fundamental coadyuvar a la programación de la sucesión ordenada en posiciones claves de la Compañía, a la vez que se fomenta la vinculación a muy largo plazo de dichos directivos por su carácter incentivador y se contribuye a minimizar el impacto económico de las desvinculaciones en los ejercicios en que se producen.

Para el diseño de este esquema, que constituye una práctica habitual en el mercado, la Compañía ha realizado un importante esfuerzo para asegurar su alineamiento con dichas prácticas y para ello ha considerado necesario contar con asesoramiento externo independiente. Con esta finalidad, ha seleccionado dos asesores de reconocido prestigio que han participado en el diseño del mecanismo y que son; Mercer Consulting S.L.U y J&A Garrigues S.L.P.

El Plan 60 está dirigido a los miembros de la alta dirección, a los que se invitará de manera individualizada en consideración a los objetivos descritos. Atendiendo a ello, el Consejo acordó invitar a la Consejera Secretaria, en su condición de Secretaria General y alta directiva. El Consejero Delegado, sin embargo, no es beneficiario de este esquema.

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realizará aportaciones a un seguro de vida diferido, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario, cuantificadas en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más retribución variable anual target del 100%) de la Consejera Secretaria. El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte de la Consejera, que incluye las cantidades aportadas acumuladas hasta ese momento y su rentabilidad financiera, surge en el momento de su desvinculación con la Sociedad por mutuo acuerdo a partir de determinada edad o en circunstancias extraordinarias de invalidez, incapacidad permanente y similares. La percepción de dichas cantidades será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir la consejera como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad. La percepción de estos importes incluye la aceptación de un pacto de no competencia contractual por 12 meses.

En todo caso, y en cumplimiento de la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de CNMV y de las recomendaciones de los asesores de voto, se ha incluido en el contrato de la Consejera Secretaria la previsión de que el importe total de la retribución extraordinaria asegurada, no superará el equivalente a dos años de la retribución total anual de la Consejera Secretaria en el momento de devengo de dicha retribución.

En lo que respecta al Consejero delegado, debe destacarse que el importe de las indemnizaciones en caso de terminación de contrato que puede percibir se encuentran ya contractualmente por debajo de dicho límite (1 anualidad de retribución fija y variable a corto plazo en todos los casos de resolución más una anualidad de retribución fija y variable anual por pacto de no competencia).

La aportación correspondiente al ejercicio 2021 realizada por la Sociedad para cubrir sus eventuales obligaciones frente a la Consejera al amparo del Plan 60, asciende a 68.000 Euros, si bien estas cantidades solo se devengarían por dicha Consejera en el momento de la terminación del Contrato en los términos establecidos en el citado Plan 60.

Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Adicionalmente a lo explicado en el apartado anterior, el contenido de las cláusulas contractuales fue revisado por el Consejo de Administración en el ejercicio 2019-2020 para su adecuación a las mejores prácticas de mercado con ocasión de la entrada de los nuevos Consejeros ejecutivos.

La duración de los contratos de los Consejeros ejecutivos es indefinida y no incluyen cláusulas de permanencia.

Las cláusulas de preaviso son las siguientes:

a) Consejero Delegado

- Por decisión unilateral voluntaria del Consejero Delegado: antelación mínima de 12 meses, con obligación de abono a la Sociedad en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
- Por decisión unilateral sin causa justificada por la Sociedad: antelación mínima de 12 meses, con obligación de abono al Consejero Delegado en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

b) Consejera Secretaria:

- Por decisión unilateral voluntaria de la Consejera Secretaria: antelación mínima de 3 meses, con obligación de abono a la Sociedad en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
- Por decisión unilateral sin causa justificada por la Sociedad: antelación mínima de 3 meses, con obligación de abono al Consejero Delegado en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

Los contratos de ambos Consejeros ejecutivos incluyen cláusulas de “Garden leave”, en virtud de las cuales, en caso de notificación por el Consejero a la Sociedad de la voluntad de terminación de la relación contractual por decisión unilateral del Consejero ejecutivo, la Sociedad puede acordar el cese del Consejero en sus cargos y requerirle para que deje de prestar servicios, permaneciendo en ese caso en situación de permiso retribuido hasta la extinción.

La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A la fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a los Consejeros, como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A la fecha de emisión de este Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún Consejero.

La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

A la fecha de emisión de este Informe, no existe ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Tal y como se ha indicado, de acuerdo con la Disposición transitoria primera 1 de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo someterá a la próxima Junta General de Accionistas que se celebrará previsiblemente en febrero de 2022 una nueva Política de Remuneraciones adaptada a las exigencias de dicha Ley.

A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

El enlace directo al documento publicado en la página web de la Sociedad, en el que figura la Política de Remuneraciones 2021-2023, vigente en el ejercicio, es el siguiente Política Remuneraciones 2021-2023.pdf (logista.com).

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Los accionistas prestaron su apoyo al Informe de Remuneraciones del ejercicio 2019-2020 con un porcentaje del 81,13%. En atención a dicho voto y a las recomendaciones de los proxy advisors, en el presente informe siguiendo el análisis realizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo ha centrado sus esfuerzos en profundizar en la transparencia y claridad de la información presentada, sistematizando la información en los distintos apartados para diferenciar claramente los aspectos relativos a la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio en curso (2021-2022) de su aplicación en el ejercicio cerrado (2020-2021), así como aportando datos adicionales y explicaciones complementarias que permitan una mejor comprensión de la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

En esta línea, se han aportado datos sobre los targets aplicados para la determinación de los importes a percibir por los consejeros ejecutivos al amparo del esquema de remuneración variable a corto y largo plazo, así como explicaciones adicionales sobre los objetivos perseguidos en la configuración de los límites de la retribución variable anual.

Igualmente, tomando en consideración la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas de CNMV y las reflexiones de los asesores de voto respecto de las indemnizaciones, ha decidido mejorar las explicaciones respecto de las indemnizaciones fijadas para el Consejero Delegado y la Consejera Secretaria, que en ningún caso podrán superar el equivalente a dos años de retribución anual total.

B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Tal y como se ha manifestado en el apartado A, durante el año 2020-2021 se sometió a aprobación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones 2021-2023 que, siendo continuista con la anterior, consolida la línea de simplificación iniciada con la anterior política, al simplificar el esquema retributivo a largo plazo. Adicionalmente, se introdujo la posibilidad de establecer mecanismos de desvinculación de los Consejeros ejecutivos que incentiven la retención de talento, en cuya configuración, dentro del marco general diseñado por la Política, ha venido trabajando el Consejo teniendo en cuenta las mejores prácticas de gobierno corporativo.

En la realización de estas tareas, la Sociedad ha contado con asesores externos, en los siguientes términos:

- i) En la redacción de la Política de Remuneraciones 2021-2023, desde una perspectiva legal, se ha contado con el asesoramiento de Gómez Acebo y Pombo Abogados, así como de Willis Towers Watson en lo relativo a análisis de paquete y mix retributivo.
- ii) En la elaboración del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 se ha contado con asesoramiento externo de Willis Towers Watson y de Garrigues Human Resources (Garrigues).
- iii) En la elaboración del Plan de Desvinculación se ha contado con el asesoramiento de Mercer Consulting S.L.U y J&A Garrigues S.L.P.

Las retribuciones individuales de los Consejeros en su condición de tales fueron aprobadas en la reunión del Consejo de 27 de octubre de 2020, en la que se acordó mantener inalterados los importes que se venían percibiendo hasta entonces. Esta decisión estuvo precedida de la correspondiente reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En esa misma reunión, se acordó la actualización de las remuneraciones fijas de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de funciones ejecutivas, así como la liquidación de sus retribuciones variables correspondientes al ejercicio anterior. Dicha liquidación se produjo, por tanto, al formularse las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2019-2020, que no contienen salvedades del auditor externo.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

El esquema retributivo aplicado por la Sociedad configura de manera distinta las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales y de los consejeros en el ejercicio de funciones ejecutivas.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones ha seguido un procedimiento formal y transparente para proponer el diseño la Política de Remuneraciones, así como para proponer los paquetes de remuneraciones de los consejeros. Ningún consejero ejecutivo ha participado en las decisiones relativas a su propia remuneración.

En lo que respecta a la remuneración del ejercicio de funciones no ejecutivas, se considera que el establecimiento de una remuneración fija y dietas de asistencia para todos los Consejeros es un instrumento eficaz para reducir la exposición a riesgos excesivos y la incorporación de la visión a largo plazo.

En lo que respecta al ejercicio de funciones ejecutivas o delegadas, tal y como se ha explicado en el apartado A, las medidas adoptadas para eliminar la asunción de riesgos excesivos están vinculadas a los concretos objetivos de negocio establecidos, que sólo se evaluaban una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales, así como a la existencia de cláusulas malus y claw back, y al establecimiento de un plan de remuneración a largo plazo, consistente en la entrega de acciones, que incluye tanto objetivos económicos operativos como objetivos de creación de valor para el accionista y de sostenibilidad con un horizonte temporal a largo plazo ajustado a los ciclos económicos de la Sociedad. Ello se complementa con la obligación de los Consejeros ejecutivos de mantener un número de acciones de las entregadas al amparo de los distintos planes retributivos equivalentes a dos anualidades de su retribución fija anual.

Así, la retribución de los consejeros ejecutivos está balanceada en 3 componentes principales: (i) un componente fijo que se devenga en todo caso, de modo que no supone ninguna exposición a riesgo (ii) un componente variable con horizonte temporal de un año, vinculado fundamentalmente a objetivos concretos y medibles de negocio que, al ser recurrente, evita que incentive la asunción de riesgos excesivos; ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se realiza una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales, y (iii) un componente variable de largo plazo (plurianual), en el que además de objetivos operativos se tienen en cuenta, como se ha señalado, objetivos de creación de valor para los accionistas y de sostenibilidad.

La medición de los objetivos de creación de valor para los accionistas y sostenibilidad se ha objetivado a través de la referencia a rentabilidad de accionistas comparada con otras sociedades cotizadas y de referencia a índices internacionales de sostenibilidad, así como a objetivos cuantificados de reducción de emisiones de Co2. Adicionalmente, este esquema se ha complementado con la obligación por parte de los Consejeros ejecutivos de retener durante el desempeño de sus funciones un importante paquete de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

Como se ha indicado, entre los componentes variables existe un balance razonable en términos no sólo de horizonte temporal, sino también material, pues la retribución variable anual tiende a objetivos operativos que atienden al desempeño de los distintos negocios de la Compañía, mientras que la retribución variable plurianual atiende adicionalmente al interés de los accionistas a largo plazo y a cuestiones de sostenibilidad.

La retribución variable de los actuales consejeros ejecutivos se determinó una vez que el Consejo de Administración dispuso de las cuentas auditadas de la Compañía. Tanto la retribución variable anual como la retribución variable plurianual cuentan con un sistema de cláusula “malus” y “claw back” durante los 2 años siguientes a su liquidación y abono.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

En lo que respecta a la remuneración del Consejo por el ejercicio de funciones no ejecutivas, debe señalarse que el total de las retribuciones devengadas durante el ejercicio 2020-2021 no superan la cifra máxima establecida en la Política de Remuneraciones 2021-2023.

En cuanto al importe de la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos, se ha determinado una vez el Consejo ha dispuesto de las cuentas anuales auditadas y está fundamentalmente ligada a la evolución de los principales indicadores de la Compañía según se detalla en este apartado B y, por tanto, es consistente con la actual Política de Remuneraciones 2021-2023. En lo que respecta a la retribución variable plurianual, la determinación inicial de las acciones reconocidas a los mismos, que se consolidarán en el horizonte previsto en los distintos Planes en los que participan, se ha realizado de acuerdo con los parámetros y en los términos establecidos en el apartado B.8 siguiente.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

| | Número | % sobre el total |
|----------------|-------------|------------------|
| Votos emitidos | 108.020.882 | 81,372 |

| | Número | % sobre emitidos |
|-----------------|------------|------------------|
| Votos negativos | 24.646.290 | 22,8162 |
| Votos a favor | 82.459.258 | 76,3364 |
| Abstenciones | 915.334(*) | 0,8472 |

(*) 184 votos en blanco han sido incluidos en las abstenciones

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior

Como se ha señalado, el Consejo decidió mantener inalterados los componentes fijos de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

De conformidad con ello, las remuneraciones percibidas por los Consejeros en su condición de tales fueron las siguientes:

- a) Remuneración, en metálico, fija mensual, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeña dentro del Consejo y sus Comisiones, conforme al siguiente detalle:
 - i) La remuneración mensual por la condición de Presidente del Consejo asciende a 30.600 €.
 - ii) La remuneración mensual fija por la condición de consejero por su pertenencia al Consejo de Administración asciende a 5.100 €.
 - iii) La remuneración mensual fija por la condición de Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es de 1.700 €.
 - iv) La remuneración mensual fija por la condición de Presidente de la Comisión de Auditoría y Control es de 1.700 €.
- b) Dietas por asistencia a las reuniones:
 - i) Del Consejo de Administración: 2.805 € por sesión.
 - ii) De la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.020 € por sesión.
 - iii) De la Comisión de Auditoría y Control: 1.632 € por sesión.

Siguiendo las recomendaciones del Código de buen gobierno de la CNMV, los Consejeros en su condición de tales no cuentan con (i) sistemas de retribución variable ni en efectivo, ni en acciones o derechos sobre acciones, o instrumentos referenciados al valor de la acción (ii) seguros de vida, o (iii) sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.

Los consejeros dominicales renunciaron a percibir remuneración alguna como Consejeros de la Sociedad.

Las remuneraciones establecidas para el ejercicio de las funciones de presidencia del Consejo y de sus Comisiones son adicionales a la establecida para los consejeros por su pertenencia al Consejo.

La remuneración fija a lo largo del ejercicio 2020-2021 ascendió, por tanto, a 836.400 euros. La retribución devengada en concepto de dietas alcanzó los 216.036 euros, de manera que la retribución total del Consejo por el ejercicio de funciones no ejecutivas se mantuvo por debajo del límite máximo para dichas retribuciones establecido en la Política de Remuneraciones de 1.600.000 euros.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Como se ha indicado, hay que tener en cuenta que las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos se establecen por años naturales (de 1 de enero a 31 de diciembre), mientras que las retribuciones variables de los Consejeros ejecutivos se devengan y liquidan en el momento de cierre del ejercicio fiscal (30 de septiembre de cada ejercicio) teniendo en cuenta la retribución fija aplicable en ese momento.

Para el año natural 2021, la retribución fija de los Consejeros ejecutivos, se estableció en 812.000 euros brutos al año en lo que respecta al Consejero Delegado y 233.450 euros brutos al año en lo que respecta a la Consejera Secretaria, tal y como consta en la Política de Remuneraciones 2021-2023. Por tanto, la cantidad devengada como salario fijo, correspondiente al año fiscal 21 asciende a 809.000€ en el caso del Consejero Delegado y a 232.587,50€ en el caso de la Consejera Secretaria.

Para la determinación de dichas remuneraciones, se partió en primer lugar de la remuneración establecida para los Consejeros ejecutivos en la Política de Remuneraciones 2020-2022, y se incrementó muy moderadamente, en un 1,5%. Este incremento se corresponde con el establecido para el colectivo directivo de la Compañía, tomando en consideración los datos sobre rangos de incrementos retributivos en empresas comparables elaborado por Willis Tower Watson.

En lo que respecta a sus remuneraciones variables, y otros conceptos retributivos, ver apartados siguientes.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- **Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.**
- **En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.**
- **Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.**
- **En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.**

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

En lo que respecta a la remuneración variable a corto plazo (anual) para el periodo 2020-2021, de la que únicamente son beneficiarios los Consejeros ejecutivos, debe señalarse que el Consejo de Administración realizó una tarea de revisión de dichos objetivos, para alinearlos con las mejores prácticas del mercado, proceso en el cual se contó con asesoramiento externo. Como consecuencia de ello, no se introdujeron modificaciones en lo relativo a los objetivos de la remuneración variable anual del Consejero Delegado, al confirmar que los mismos resultaban alineados con dichas prácticas. Sin embargo, en el caso de la Consejera Secretaria, atendiendo a la naturaleza de las funciones que realiza, vinculadas a un ámbito más corporativo, y en línea con la política retributiva de Compañías comparables, se consideró conveniente reducir el peso de los objetivos de negocio e incrementar el de contribución personal hasta el 50%.

Al establecer los objetivos y metas de la remuneración variable a corto plazo, el Consejo de Administración busca que los incentivos fomenten la implementación material de la estrategia de la Compañía, incentivando el sobrecumplimiento de objetivos. Igualmente pretende que los incentivos sean compatibles con la cultura de la Sociedad de gestión de riesgos.

Así, los objetivos anuales fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 18 de diciembre de 2020, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dichos objetivos fueron los siguientes:

a) Consejero Delegado:

- Objetivos de Negocio: total 75%
 - 60% EBIT Ajustado
 - 15% WC
- Contribución Personal: 25%

b) Consejera Secretaria

- Objetivos de negocio: total 50%
 - EBIT ajustado 40%
 - WC: 10%
- Contribución personal: 50%

Dentro del margen fijado en la Política de Remuneraciones 2021-2023 en su apartado 3.2.1, la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado toma como base hasta el 150% de la retribución fija que se multiplica por el grado de consecución de objetivos alcanzado en el año, con un grado máximo de consecución del 120%. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, se toma como base el 45% de la retribución fija.

Los criterios de medición de la remuneración variable de la Sociedad fueron fijados en el Anexo III de la Política 1/2011 de Remuneración Variable del Grupo Logista, aprobada por Consejo el día 28 de abril de 2011 con sucesivas actualizaciones. Dichas métricas están diseñadas para alinear la remuneración de los Consejeros ejecutivos con los resultados de la Sociedad, introduciendo mecanismos que potencian el sobrecumplimiento. De esta manera, la remuneración variable anual contempla el devengo de la misma únicamente a partir del cumplimiento de un 95% del objetivo target en el caso de los objetivos de negocio. Una vez se supera el 100% del objetivo target de negocio, la remuneración variable premia el sobrecumplimiento con una remuneración que puede llegar hasta el 120%.

Como se ha indicado anteriormente, la retribución variable de los consejeros ejecutivos se liquida anualmente a fecha 30 de septiembre, una vez se dispone de las cuentas anuales auditadas, lo que permite garantizar la correcta aplicación de las magnitudes de negocio.

En atención a todo ello, en el ejercicio vencido se estimó un grado de consecución de objetivos en los siguientes términos:

a) Consejero delegado

Objetivos de negocio:

- Objetivo EBIT del Grupo con un Target de 283 millones de Euros y una consecución de 301 millones de Euros. Con un peso del 65% sobre el variable, este objetivo se consolida en un logro del 112% según métricas de remuneración variable a corto plazo del grupo.
- Objetivo Working Capital del Grupo, con un Target de 3.123M€ y una consecución de 3.163M€. Este objetivo supone un 15% sobre el total del variable y se consolida según métricas en una consecución del 102%.

Objetivos personales (incluye sostenibilidad medioambiental):

- Los objetivos personales del Consejero delegado tienen un peso del 25% y su grado de cumplimiento aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad ha sido de un 100%.

De acuerdo a esta consecución de objetivos, el importe de la remuneración variable a corto plazo del Consejero Delegado es de 1.309.350€.

b) Consejera Secretaria**Objetivos de negocio:**

- Objetivo EBIT del Grupo con un Target de 283 millones de Euros y una consecución de 301 millones de Euros. Con un peso del 40% sobre el variable, este objetivo se consolida en un logro del 112% según métricas de remuneración variable a corto plazo del grupo.
- Objetivo Working Capital del Grupo, con un Target de 3.123M€ y una consecución de 3.163M€. Este objetivo supone un 10% sobre el total del variable y se consolida según métricas en una consecución del 102%

Objetivos personales (incluye sostenibilidad medioambiental):

- Los objetivos personales de la Consejera Secretaria tienen un peso del 50% y su grado de cumplimiento aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad ha sido de un 97%.

De acuerdo a esta consecución de objetivos, el importe de la remuneración variable a corto plazo de la Consejera Secretaria es de 108.729,30€.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos**Retribución Variable a Largo Plazo**

Durante el ejercicio cerrado 2020/2021, se consolida el segundo periodo de los Planes General y Especial de Plan de Incentivos a Largo Plazo 2017 en el cual sólo participa el Consejero Delegado, asimismo, se lanza la invitación a la participación a los Planes General y Especial del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 en el cual participan ambos consejeros ejecutivos.

En el establecimiento del nuevo Plan de incentivos 2021-2023, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de febrero de 2021, el Consejo ha tomado en consideración los criterios internacionales de gobernanza en materia de remuneraciones, en particular los de (i) simplicidad; y (ii) administración de riesgos.

- Simplicidad: Se ha optado por un marco de remuneraciones sencillo, que contempla un único Plan de Incentivos a largo plazo, y que simplifica la estructura anterior de dos Planes. El Plan de Incentivos proporciona una visión clara tanto para los consejeros ejecutivos de la Compañía, como para los accionistas, sobre las principales metas de la entidad.
- Administración de Riesgos: La estructura de incentivos se alinea con la gestión de riesgos de la Compañía, lo que incluye cláusulas clawback y malus.

a) Consolidación del segundo periodo de los Planes General y Especial 2017

El Consejo, en su reunión del 4 de noviembre de 2021, ha determinado el número de acciones devengadas por el Consejero Delegado en el marco del segundo periodo de Consolidación de los Planes General y Especial 2017, periodo en el que no participa la Consejera Secretaria, y cuyo devengo finalizó el 30 de Septiembre de 2021. Dichas acciones son las siguientes:

- a) Acciones devengadas por el Consejero Delegado al amparo del Plan General 2017 (segundo periodo de consolidación) : 22.285, de un máximo de 53.548 acciones, cuya consolidación ha sido de un 70%.
- b) Acciones devengadas por el Consejero Delegado al amparo del Plan Especial 2017 (segundo periodo de consolidación): 9.551 de un máximo de 26.774, cuya consolidación ha sido de un 60%.

Los criterios utilizados para dicha consolidación y establecidos por el Consejo de Administración son los siguientes:

Plan General 2017:

1. Criterio de Rentabilidad Comparativa de los Accionistas (RCA) de la Compañía (50%): Consecución del 40%.
2. Criterio de Rentabilidad Financiera, medida por el Beneficio Operativo del grupo Logista (50%): Consecución del 100%.

Plan Especial 2017:

1. Criterio de Rentabilidad Comparativa de los Accionistas (RCA) de la Compañía (67%): consecución del 40%.
2. Criterio de Rentabilidad Financiera, medida por el Beneficio Operativo del grupo Logista (33%): consecución del 100%.

En todo caso, debe destacarse, como ya se ha señalado, que la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos operativos es realizada por el Consejo de Administración después de que las cuentas anuales de la Sociedad hayan sido auditadas, lo que permite tener en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran llegar a formularse para minorar el importe de las remuneraciones variables.

La transmisión de las acciones que se consoliden será a título gratuito, y estará sujeta a las cláusulas de mantenimiento y devolución indicadas en el apartado A.1.2. anterior.

Asimismo, ambos consejeros, como hemos mencionado anteriormente, fueron invitados a los Planes de Acciones General y Especial de 2020. Estos Planes, aprobados por la Junta General de Accionistas celebrada en el ejercicio 2020, tienen la particularidad de que contemplan un único periodo de consolidación, a diferencia de los demás planes de incentivo a largo plazo que implementa la Compañía, donde existen 3 periodos de consolidación. Estos Planes de Incentivos 2020 se configuraron como una transición al nuevo modelo definido en el Plan 2021-2023, caracterizado por una mayor simplicidad.

Al amparo de los Planes 2020 se les reconoció en el Consejo de Administración de 18 de diciembre de 2020, los siguientes números de acciones pendientes de consolidar:

- D. Íñigo Meirás Amusco: 80.110 acciones inicialmente reconocidas del Plan General y 41.294 acciones inicialmente reconocidas del Plan Especial.
- Dña. María Echenique Moscoso del Prado: 4.977 acciones inicialmente reconocidas del Plan General y 3.166 acciones del Plan Especial.

Ambos Planes del 2020 tienen los siguientes objetivos:

- 1.- Criterio de Rentabilidad Comparativa de los Accionistas (RCA) de la Compañía, que compara la rentabilidad de la Sociedad, con la rentabilidad de otras compañías e índices generales que constituyen el Grupo de Referencia ("RCA"), del que dependerá la consolidación, en todo, en parte o en nada, del veinticinco por ciento (25%) del Número de las Acciones Reconocidas.
- 2.- Criterio de Rentabilidad Financiera, medida por el Beneficio Operativo del Grupo, del que dependerá la consolidación en todo, en parte o en nada del sesenta y cinco por ciento (65%) del número de las acciones condicionadas.
- 3.- Criterio de Sostenibilidad, medido por la reducción de emisiones de CO2 por la flota del grupo Logista, así como de la inclusión en la CDP-List, del que dependerá la consolidación en todo, en parte o en nada del diez por ciento (10%) restante del número de las acciones condicionadas.

Por último, durante el ejercicio cerrado 2020/2021 se mantiene el devengo del Tercer Periodo de Consolidación de los Planes General y Especial del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2017, cuyas características están reflejadas en el apartado A de este informe.

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplica

B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Los Consejeros ejecutivos participan en el Plan de Pensiones de Empleo del Grupo (de aplicación general a los empleados del Grupo). Dicho Plan es de aportación definida y las aportaciones mensuales que realiza la Compañía corresponden al 6,9% del salario regulador (Salario Base del Convenio Colectivo de Logista para el Nivel III del grupo profesional "Mandos").

Asimismo, los consejeros ejecutivos participan en el Plan de Previsión Social de Directivos, en el que el Grupo realiza aportaciones calculadas en base a un porcentaje del 10%, aproximadamente, sobre el sueldo y la retribución variable a corto plazo anual de cada consejero ejecutivo.

Las contingencias cubiertas son las de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, y, además, las de enfermedad general, en el caso de Plan de Directivos.

Los derechos económicos consolidados derivados de ambos Planes son compatibles con la indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la relación contractual, en los términos previstos entre la Sociedad y el Consejero, y no están vinculados a la consecución de determinados objetivos, si bien, el Plan de Previsión de Directivos tiene en cuenta, a efectos de la aportación de Logista, la Retribución Variable a Corto Plazo, devengada en el ejercicio anterior.

De acuerdo a este esquema de previsión, las aportaciones devengadas por los Consejeros en este año fiscal son 215.718€ en el caso del Consejero Delegado, y 62.596€ en caso de la Consejera Secretaria. Esta cifra incluye, en el caso de la Consejera Secretaria, una aportación extraordinaria de 25.714,28 euros, establecida dentro del marco de su acuerdo contractual.

B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No aplica

B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

En la reunión del Consejo de 22 de septiembre de 2021 se aprobó el Anexo al contrato de la Consejera Secretaria que regula su adhesión al Plan de Desvinculación de Directivos (Plan 60) con las particularidades y principales características descritas en el apartado A de este informe.

B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplica

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No aplica

B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos que da cobertura a todos los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos. En dicha póliza, los consejeros tienen la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función. En particular, tanto el contrato del Consejero Delegado como el de la Consejera Secretaria prevén la obligación de que la Sociedad tenga suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil. Al contratarse el seguro de responsabilidad civil de manera global no es posible calcular la parte de la misma imputable a los consejeros como retribución en especie, pero en todo caso su importe individual no es significativo.

Adicionalmente, únicamente los consejeros ejecutivos tienen reconocido un paquete de retribuciones en especie similar al del equipo directivo de la Compañía. En particular, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un seguro de vida, con una prima anual de 4.677,72 euros. En ese paquete se incluye además seguro de asistencia médica y vehículo de empresa, alcanzando los siguientes importes:

- a) Consejero Delegado: 40.868,45 euros
- b) Consejera Secretaria: 34.995,58 euros

B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplica

B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Como se ha señalado en el apartado A, el Consejo de Administración de 22 de septiembre de 2021 acordó la inclusión de la Consejera Secretaria en el esquema del denominado Plan 60, para cuya cobertura la Sociedad ha instrumentado un seguro de vida diferido. Nos remitimos a las explicaciones dadas en dicho apartado, si bien se pone de relieve que dicho esquema no se devenga en el ejercicio, sino cuando, en su caso, se produzca la terminación del contrato de mutuo acuerdo al llegar a una determinada edad, y que, en todo caso, las cantidades máximas a percibir se limitan a dos anualidades de retribución fija total. Las cantidades devengadas y no consolidadas por la Consejera Secretaria de acuerdo a la aportación correspondiente a dicho esquema en el ejercicio son de 67.701 euros.

Se destaca que, según se ha indicado en el apartado A, las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos, se establecen por años naturales (de 1 de enero a 31 de diciembre), mientras que las retribuciones variables de los consejeros ejecutivos se devengan y liquidan en el momento de cierre del ejercicio fiscal de la Sociedad (30 de septiembre) teniendo en cuenta la retribución fija aplicable en ese momento.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

| Nombre | Denominación del Plan | Instrumentos financieros al principio del ejercicio | | Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio | |
|----------------------------------|---|---|--------------------------|--|--------------------------|
| | | Nº instrumentos | Nº Acciones equivalentes | Nº instrumentos | Nº Acciones equivalentes |
| D. Íñigo Meiras | “Plan General y Especial de acciones 2017” 2PC” | 80.322 | 80.322 | | |
| | “Plan General y Especial de acciones 2017” 3er Periodo de Consolidación | 86.957 | 86.957 | | |
| | “Plan General y Especial de acciones 2020” | | | 121.404 | 121.404 |
| D ^a . María Echenique | “Plan General y Especial de acciones 2017” 2PC | | | | |
| | “Plan General y Especial de acciones 2017” 3er Periodo de Consolidación | 6.666 | 6.666 | | |
| | “Plan General y Especial de acciones 2020” | | | 8.143 | 8.143 |

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

No aplica

iv) Detalle de otros conceptos

No aplica

| Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio | | | | Instrumentos vencidos y no ejercidos | Instrumentos financieros al final del ejercicio | |
|---|---|-------------------------------------|---|--------------------------------------|---|--------------------------|
| Nº instrumentos | Nº Acciones equivalentes / consolidadas | Precio de las acciones consolidadas | Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €) | Nº instrumentos | Nº instrumentos | Nº Acciones equivalentes |
| 31.836 | 31.836 | 18,21 | 580 | | | |
| | | | | | 86.957 | 86.957 |
| | | | | | 121.404 | 121.404 |
| | | | | | 6.666 | 6.666 |
| | | | | | 8.143 | 8.143 |

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:**i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)**

| Nombre | Remuneración fija | Dietas | Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo | Sueldo | Retribución variable a corto plazo | Retribución variable a largo plazo | Indemnización | Otros conceptos | Total ejercicio 2021 | Total ejercicio 2020 |
|----------------------------------|-------------------|--------|---|--------|------------------------------------|------------------------------------|---------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| D. Íñigo Meirás | | | | 809 | 1.309 | | | | 2.118 | 1.812 |
| D ^a . María Echenique | | | | 233 | 109 | | | | 342 | 201 |

Observaciones

Se incluyen aquí las remuneraciones por el ejercicio de funciones ejecutivas que se pagan a través de Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U., filial al 100% de la Sociedad.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

No aplica

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

| Consejero | Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| D. Íñigo Meirás Amusco | 216 | | | | | | | |
| D ^a . María Echenique Moscoso del Prado | 63 | | | | | | | |

| Nombre | Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €) | | | | Importe de los fondos acumulados (miles €) | | | |
|----------------------------------|---|----------------|--|----------------|---|--|---|--|
| | Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados | | Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados | | Ejercicio 2021 | | Ejercicio 2020 | |
| | Ejercicio 2021 | Ejercicio 2020 | Ejercicio 2021 | Ejercicio 2020 | Sistemas con derechos económicos consolidados | Sistemas con derechos económicos no consolidados | Sistemas con derechos económicos consolidados | Sistemas con derechos económicos no consolidados |
| D. Íñigo Meirás | 216 | 181 | | | 398 | | 181 | |
| D ^a . María Echenique | 63 | 92 | | | 156 | | 92 | |

iv) Detalle de otros conceptos

| Nombre | Concepto | Importe retributivo |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|
| D. Íñigo Meirás | Beneficios Sociales | 41 |
| D ^a . María Echenique | Beneficios Sociales | 35 |

D. Otras informaciones de interés

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Se recuerda aquí, la información contenida en el Apartado A del presente Informe relativo a la aportación correspondiente al ejercicio 2021 realizada por la Sociedad para cubrir sus eventuales obligaciones frente a la Consejera Secretaria al amparo del Plan 60.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha de 4 de noviembre de 2021.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí No

Logista

C. del Trigo, 39 - 28914 Leganés (Madrid) España
www.logista.com