

Informe Anual sobre
Remuneraciones de los
Consejeros 2023/2024

The image shows the exterior of a modern building with a facade of vertical stripes in red, blue, and grey. A large white sign with the word "Logista" in blue letters is mounted on the building. In the foreground, there is a concrete wall with a metal railing, and the numbers "57" and "58" are visible on the wall. A green tree is partially visible on the left side.

Logista

57

58

Índice

1. Resumen de las remuneraciones	4
1.1. Retribución Total Target de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2024-2025	4
1.2. Mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2024-2025.....	4
1.3. Retribución Total Devengada por los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2023-2024	5
1.4. Retribución de los Consejeros en su condición de tales	5
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el Ejercicio 2024-2025	6
2.1. Política retributiva aplicable	6
2.2. Principios generales de la Política	6
2.3. Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2024-2025	7
2.3.1. Retribución Fija	7
2.3.2. Retribución Variable a Corto Plazo (Anual)	7
2.3.3. Retribución Variable a Largo Plazo (Plurianual).....	8
2.3.4. Sistemas de ahorro a largo plazo	10
2.3.5. Remuneración en Especie.....	11
2.3.6. Posibles pagos en caso de cese	11
2.4. Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos	12
2.4.1. Malus y clawback.....	12
2.4.2. Cláusulas de preaviso	12
2.5. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2024-2025	12
3. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2023-2024	13
3.1. Política retributiva aplicable	13
3.2. Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2023-2024	13
3.2.1. Retribución Fija	14
3.2.2. Retribución Variable a Corto Plazo	14
3.2.3. Retribución Variable a Largo Plazo	15
3.2.4. Sistemas de ahorro a largo plazo	16
3.2.5. Remuneración en Especie.....	16
3.3. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2023-2024	16
4. Órganos que intervienen en el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones	16
4.1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones	16
4.2. El Consejo de Administración	17
4.3. La Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad.....	17
4.4. La Junta General de Accionistas	17
5. Trabajos desarrollados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en materia de remuneraciones de Consejeros	17
6. Alineación de la Política de Remuneraciones y su aplicación, con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos	17
6.1. Principios específicos recogidos en la Política.....	17
6.2. Reducción a la exposición al riesgo	17
7. Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas de la Circular 4/2013, de la CNMV	18

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Logista Integral, S.A. me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023/2024 que se someterá a votación por parte de la Junta General de Accionistas de 2025 con carácter consultivo.

En concreto, el presente Informe explica cómo se ha aplicado la política de remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio 2023-2024 que acabamos de cerrar y avanza las líneas generales de aplicación en el nuevo ejercicio 2024-2025. Quisiera recordarles, a este respecto, que la Junta de Accionistas celebrada el 2 de febrero de 2024 aprobó, con un amplio respaldo (93,96%) una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026.

En un esfuerzo por facilitar la comprensión del modelo retributivo de Logista, como novedad en este ejercicio, hemos trabajado en un nuevo formato de Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que, respetando el contenido requerido por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, atiende a las mejores prácticas nacionales e internacionales y garantiza la transparencia de la información de una forma sencilla y clara.

Resultados de la Junta General de Accionistas de 2024 en relación con las propuestas relativas a remuneraciones de los Consejeros

La citada Junta también mostró un amplio respaldo a otras iniciativas en materia de remuneraciones de Consejeros, como son el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024 (95,39% de votos a favor) y el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2022-2023 (94,66%).

La Política de Remuneraciones aprobada por los Sres. y Sras. Accionistas mantiene en lo sustancial los fundamentos de la Política de Remuneraciones anterior aprobada en 2023, siendo los principales cambios los que se incluyen a continuación:

- Cambio en el esquema de la Retribución Variable a Corto Plazo de la Consejera Secretaria, reduciendo el peso de la contribución personal para alinearla con el peso asignado al Consejero Delegado, y limitando el margen de discrecionalidad en su remuneración.
- Aumento del peso de los objetivos de sostenibilidad hasta un 10% dentro del esquema de la Retribución Variable a Corto Plazo de ambos Consejeros, en línea con la importancia para la Compañía de los compromisos de sostenibilidad.
- Eliminación de la posibilidad de aumento del porcentaje de la Retribución Variable a Corto Plazo por el Consejo, dejando esta potestad a la Junta General de Accionistas, para garantizar la máxima transparencia al respecto.

En atención al elevado porcentaje de votos a favor, que respalda de manera amplia el ejercicio de incremento de transparencia realizado en los últimos ejercicios, y una vez analizado el voto de los accionistas institucionales y los comentarios recibidos por parte de los asesores de voto, la Sociedad ha optado por una línea continuista en la retribución de sus Consejeros para el ejercicio 2024-2025.

Principales novedades en la retribución de los Consejeros para el ejercicio 2024-2025

Como se ha mencionado anteriormente, se mantiene una línea continuista y las novedades a destacar en relación con la remuneración de los Consejeros son las siguientes:

Consejero Delegado y Consejera Secretaria:

- Retribución Fija: Se actualiza el importe de la remuneración fija para el Consejero Delegado para el año 2025 (1 de enero a 31 de diciembre) en un 2%. La remuneración fija de la Consejera Secretaria permanecerá invariable para el año 2025.
- Retribución Variable a Largo Plazo: el Consejo de Administración ha aprobado los objetivos del Primer Periodo de Consolidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026, lanzado en octubre de 2024 y cuyo devengo se realizará en septiembre de 2027. A este respecto:
 - Se mantiene el objetivo de EBIT ajustado con la ponderación del 65%.
 - Se amplía de 11 a 12 el número de compañías e índices incluidos en el Grupo de Comparación del objetivo de Rentabilidad Comparativa (25%).
 - Se mantiene el peso del objetivo de Sostenibilidad (10%) pero vinculándolo en su totalidad a los kilómetros recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones.

Consejeros en su condición de tales:

- Se ha aprobado un incremento de un 5,9% en la asignación fija de los Consejeros y del Presidente de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Sostenibilidad, un incremento de un 4% en las dietas por asistencia tanto al Consejo como a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, y finalmente de un 5% a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Sostenibilidad, tal y como se detalla en el apartado 1.4 y 2.5 de este informe. Los importes de estos conceptos retributivos se habían mantenido inalterados desde enero de 2020.

Desempeño de Logista en el ejercicio 2023-2024 e implicaciones en la remuneración

Nuestra Política retributiva establece una vinculación directa de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos con la consecución de objetivos estratégicos y con el Plan de Negocio de Logista. Ello se refleja en un mix retributivo equilibrado que implica, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, un peso significativo de la remuneración ligada a resultados, en particular, al largo plazo.

Los objetivos establecidos en la Retribución Variable a Corto Plazo del ejercicio 2023-2024 fueron EBIT ajustado (60%), Working Capital (15%) y contribución personal (25%). En el pasado ejercicio, atendiendo a las recomendaciones de inversores y asesores de voto, se equiparó el esquema de variable de la Consejera Secretaria con el Consejero Delegado, en aras de reducir el peso de la contribución personal en el esquema de objetivos de dicha Consejera.

Como todos ustedes saben, Logista está firmemente comprometida con la Sostenibilidad de su modelo de negocio, entendida, de manera omnicompreensiva, incluyendo objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza. Por ello, el Consejo apostó por la incorporación de métricas ligadas a la Sostenibilidad en el objetivo de contribución personal Les recomiendo, en todo caso, la lectura del Informe Anual Integrado, en el que se contiene información completa sobre los Planes y la Política de Sostenibilidad de Logista.

Teniendo en cuenta los sólidos resultados obtenidos por Logista en 2023-2024, además de la buena valoración de la contribución personal de los Consejeros Ejecutivos, el porcentaje de pago de la Retribución Variable a Corto Plazo ha sido del 99,3% en el caso del Consejero Delegado y del 99,1% en el caso de la Consejera Secretaria.

Por otro lado, en septiembre de 2024 finalizó el primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, con un porcentaje de pago de un 99,93% para ambos Consejeros Ejecutivos. Este porcentaje es reflejo del buen comportamiento de las métricas incluidas en este primer ciclo: EBIT ajustado (65%), Rentabilidad comparativa (25%), Km recorridos flota bajas emisiones (5%) y Mantenimiento CDP List (5%).

Mirando hacia el futuro

Si bien no se esperan cambios significativos en el medio y largo plazo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones seguirá examinando el contexto económico y de negocio y considerará cualquier cambio que pueda ser apropiado para la Política de Remuneración de los Consejeros en los próximos años. Consultaremos con nuestros principales accionistas y asesores de voto (y solicitaremos su aprobación cuando sea necesario) en la medida en la que se propongan cambios.

Este año, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha querido una vez más adoptar un enfoque responsable respecto al salario de los ejecutivos, teniendo en cuenta los intereses, de los accionistas y de los principales grupos de interés en el período. La Comisión considera que la Política de Remuneración de los Consejeros ha funcionado como estaba previsto durante el ejercicio 2023-2024, y que los resultados de la remuneración son justos y adecuados, teniendo en cuenta los resultados del ejercicio. Confío en recibir el respaldo necesario en la Junta General de Accionistas de 2025 en cuanto a la elaboración del presente Informe.

Por último, quisiera agradecer en nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, por indicación del Presidente, de todo el Consejo de Administración, el tiempo dedicado a la lectura del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, esperando que resulte sencillo y claro. También quisiera agradecer los comentarios, recomendaciones y sugerencias que pudiéramos recibir por su parte.

Atentamente,

D^a. Teresa Paz-Ares, Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

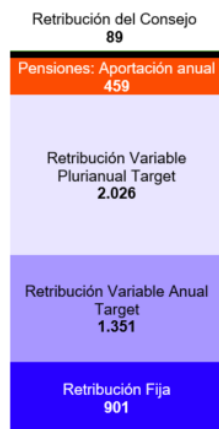
1. Resumen de las remuneraciones

1.1. Retribución Total Target de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2024-2025

La Retribución Total Target de los Consejeros Ejecutivos, es decir, aquella que se devengará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos, viene determinada por la siguiente estructura:

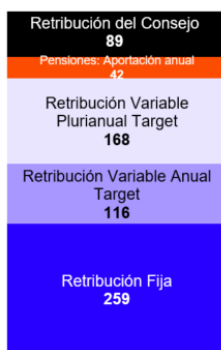
Consejero Delegado

Retribución Total Target:
4.826 miles euros



Consejera Secretaria

Retribución Total Target:
674 miles euros



Notas al gráfico:

- Retribución Fija: En el caso del Consejero Delegado, la Retribución Fija se ha incrementado en un 2% con respecto al ejercicio 2023/2024. No se produce incremento en el caso de la Consejera Secretaria.
- Retribución Variable a Corto Plazo Target: Al igual que en el ejercicio 2023/2024 supone un 150% de la Retribución Fija en el caso del Consejero Delegado y un 45% en el caso de la Consejera Secretaria.
- Retribución Variable a Largo Plazo Target: Corresponde al valor esperado del último ciclo lanzado.
- Pensiones - Aportación Anual: Incluye las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo del Grupo y al Plan de Previsión Social de Directivos.
- Retribución del Consejo: Incluye la Retribución Fija por pertenencia al Consejo y las dietas por asistencia. En el cálculo se han estimado 8 reuniones del Consejo.
- La escala del gráfico entre la retribución del Consejero Delegado y la Consejera Secretaria no es proporcional.
- No se ha considerado la Retribución en Especie en el gráfico.

1.2. Mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2024-2025

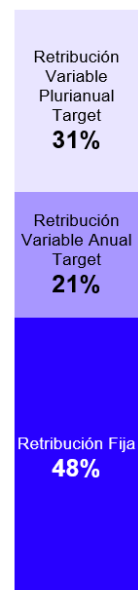
Tal y como se ha explicado en apartados anteriores, la Compañía, en su estrategia de compensación, apuesta por un mix retributivo donde los componentes variables tienen un peso superior al de la parte fija, especialmente en el caso del Consejero Delegado, materializando el principio de *pay for performance*.

El mix retributivo (Retribución Fija, Retribución Variable a Corto Plazo Target y Retribución Variable a Largo Plazo Target), que determina el apalancamiento de la retribución de los Consejeros Ejecutivos en la Retribución Variable, es el siguiente para el ejercicio 2024-2025:

Consejero Delegado



Consejera Secretaria



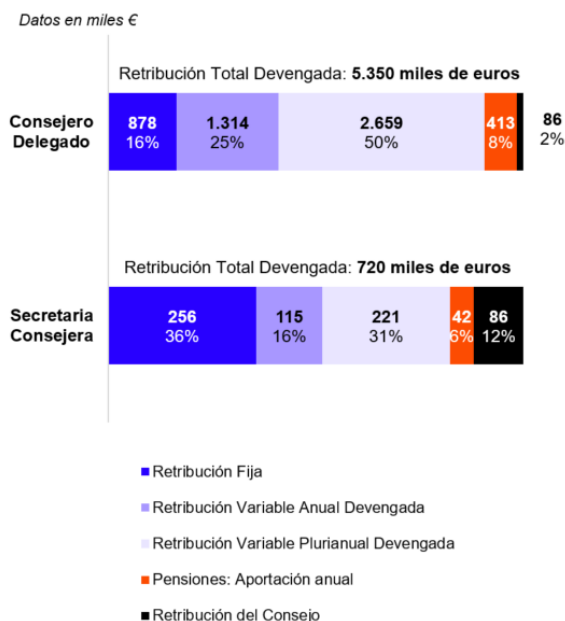
Notas al gráfico:

- Para elaborar este gráfico se han excluido las aportaciones a Planes de Pensiones, la Remuneración del Consejo y la Retribución en Especie.

Como se aprecia en el gráfico, en el ejercicio 2024-2025 la Retribución Variable tiene un peso del 79% en el paquete retributivo del Consejero Delegado (Retribución Fija + Retribución Variable) y del 52% en la Consejera Secretaria.

1.3. Retribución Total Devengada por los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2023-2024

El siguiente gráfico muestra el importe de cada elemento retributivo y su peso sobre la Retribución Total Devengada en el ejercicio 2023-2024. En la parte superior del gráfico se incluye la Retribución Total Devengada en miles de euros:



Notas al gráfico:

- Retribución Fija: En el caso del Consejero Delegado, la Retribución Fija se ha incrementado en un 2,5% con respecto al ejercicio 2022/2023. En el caso de la Consejera Secretaria, el incremento ha sido de un 4%.
- Retribución Variable a Corto Plazo Target: El porcentaje de consecución de la Retribución Variable Anual en el ejercicio 2023/2024 ha sido del 99,3% en el incentivo del Consejero Delegado y del 99,1% en el incentivo de la Consejera Secretaria.
- Retribución Variable a Largo Plazo Devengada: Corresponde al primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, que se lanzó en octubre de 2021 y se devengó en septiembre de 2024. El porcentaje de consecución en el incentivo de ambos Consejeros Ejecutivos ha sido del 99,93%.
- Pensiones: Aportación Anual: Incluye las aportaciones tanto del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo como del Plan de Previsión Social de Directivos durante el ejercicio 2023/2024.
- Retribución del Consejo: Incluye la Retribución Fija por pertenencia al Consejo y las dietas por asistencia al mismo, habiéndose reunido 13 veces en el ejercicio 2023-2024.
- No se ha considerado la Retribución en Especie.

Como se puede observar en el gráfico, la Retribución Variable ha supuesto un peso del 75% en el paquete retributivo del Consejero Delegado) y del 47% de la Consejera Secretaria, en el ejercicio 2023-2024.

1.4. Retribución de los Consejeros en su condición de tales

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija de carácter mensual y dietas por asistencia a las correspondientes reuniones. El límite máximo para dichas retribuciones establecido en la Política de Remuneraciones es de 1.600.000 euros.

Hasta la fecha, los Consejeros dominicales han renunciado a percibir remuneración alguna como Consejeros de la Sociedad. Así mismo, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV ("CBG"), los Consejeros en su condición de tales no cuentan con sistemas de retribución variable ni instrumentos referenciados al valor de la acción, seguros de vida, o sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.

En relación a los importes de estos conceptos para el ejercicio 2024-2025, el Consejo de Administración celebrado el 5 de noviembre de 2024, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha determinado su revisión, una vez analizados los datos de mercado recogidos en el informe anual de Remuneraciones de la CNMV del año 2023, teniendo en cuenta que dichos importes llevaban inalterados desde el año 2020.

Los nuevos importes determinados para 2025 serán los siguientes:

Asignación fija en metálico mensual:	2020-2024	2025	% incremento
Presidente del Consejo	30.600 €	30.600 €	0%
Consejero	5.100 €	5.400 €	5,9%
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.700 €	1.700 €	0%
Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.700 €	1.800 €	5,9%

Dietas por asistencia a las reuniones (por sesión):	2020-2024	2025	% incremento
Consejo de Administración	2.805 €	2.917 €	4%
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.020 €	1.061 €	4%
Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.632 €	1.714 €	5%

En relación con el ejercicio 2023-2024, la Remuneración Fija a ascendió a 865.810 euros y la retribución devengada en concepto de dietas alcanzó los 221.646 euros.

2. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el Ejercicio 2024-2025

2.1. Política retributiva aplicable

La Política aplicable para el ejercicio actual es la Política de Remuneraciones 2024-2026, aprobada por la Junta General de Accionistas de la Compañía en su sesión celebrada el 2 de febrero de 2024. La nueva Política sustituye a la Política de Remuneraciones 2023-2025, si bien mantiene en lo sustancial los fundamentos de la anterior.

Los principales cambios introducidos en la Política 2024-2026 han sido los siguientes:

- Se ha cambiado en el esquema de la Retribución Variable a Corto Plazo de la Consejera Secretaria, donde se reduce el peso de la contribución personal para alinearlo con el peso asignado al Consejero Delegado, y de esta forma se limita el margen de discrecionalidad en su remuneración. Este cambio viene promovido por conversaciones previas con nuestros inversores y asesores de voto.

- Se aumenta el peso de objetivos de kilómetros recorridos con vehículos de bajas emisiones hasta un 10% dentro del esquema de la Retribución Variable a Largo Plazo de ambos Consejeros). El objetivo de puntuación en la CDP List desaparece, por lo que no se incrementa el peso total.
- Se ha eliminado la posibilidad de revisión del porcentaje de la Retribución Variable a Corto Plazo por el Consejo, dejando esta potestad a la Junta General de Accionistas, para garantizar la máxima transparencia al respecto

2.2. Principios generales de la Política

La Política de Remuneraciones tiene como fundamento atraer, retener y motivar a los mejores profesionales y establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los intereses de los accionistas, logrando así los objetivos a largo plazo del Grupo. Además, la Sociedad aboga por que la Política se adecúe a los principios y recomendaciones del CBG, 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, 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 (clausulas 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 <i>stakeholders</i>	✓	✓

2.3. Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2024-2025

En lo que supone la retribución por funciones ejecutivas, ésta comprende:

- Una Retribución Fija;
- Una Retribución Variable a Corto plazo (Anual);
- Una Retribución Variable a Largo Plazo, concedida en acciones de la Sociedad (Plurianual);
- Además, los Consejeros Ejecutivos se benefician 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 de la Compañía.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos perciben las correspondientes remuneraciones por su pertenencia al Consejo de Administración, al igual que el resto de los Consejeros en su condición de tales.

2.3.1. Retribución Fija

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de las funciones de gestión en la Sociedad, devengan una Retribución Fija, pagada en metálico. Dicha retribución se establece en las cantidades siguientes para el año 2025 (año natural, del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025)

	Salario fijo 2024	% incremento	Salario fijo 2025
Consejero Delegado	882.904 euros	2%	900.562 euros
Secretaría Consejera	258.812 euros	n/a	258.812 euros

Estos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 5 de noviembre de 2024 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En la determinación del incremento del Consejero Delegado se ha tenido en cuenta la información de mercado en cuanto a previsiones de incremento salariales proporcionada por las principales consultoras de la materia: WTW y Mercer, o, así como los datos de inflación media del año natural. Asimismo, este incremento está alineado con los buenos resultados alcanzados por la compañía y el buen performance del consejero delegado.

Es importante destacar que la remuneración fija del Consejero Delegado se encuentra por debajo de la mediana de mercado, con base en el análisis realizado por WTW, nuestro asesor externo en materia de remuneraciones en 2023, tal y como se detalló en el IARC del ejercicio 2022/2023.

2.3.2. Retribución Variable a Corto Plazo (Anual)

La Retribución Variable a Corto Plazo 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.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establece para cada ejercicio los diferentes objetivos a cumplir, así como la cuantificación objetiva de cada uno de los mismos.

Los importes a conceder a los Consejeros Ejecutivos en virtud de la Retribución Variable a Corto Plazo son los siguientes:

	Consejero Delegado % de la Retribución Fija	Consejera Secretaria % de la Retribución Fija
Importes target <i>(en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos)</i>	150% (1.350.843 €)	45% (116.465 €)
Importes máximos <i>(115% del importe target en caso de cumplimiento máximo de los objetivos)</i>	172,5% (1.553.469 €)	51,75% (133.935 €)

Para el ejercicio 2024-2025 los objetivos y las ponderaciones son los mismos para ambos Consejeros Ejecutivos e iguales a los del ejercicio anterior:

75% Objetivos de Negocio:
- 60% EBIT ajustado - 15% Working Capital
25% Objetivos Individuales:
- 15% Contribución Personal - 10% Sostenibilidad

Ambos Consejeros Ejecutivos tienen establecidos límites máximos para un escenario de sobrecumplimiento que motivan y refuerzan la consecución de resultados de la Compañía, a fin de incentivar la consecución de resultados extraordinarios. De esta forma, los dos objetivos financieros EBIT ajustado y Working Capital pueden llegar a tener un sobre cumplimiento de hasta el 120%. En el cálculo de esos objetivos no se tienen en cuenta las variaciones de inventario ni las nuevas adquisiciones.

Por otro lado, con respecto a los objetivos personales, es importante destacar que el Consejo determina el porcentaje de consecución atendiendo a la calidad de los resultados y el desempeño individual de cada Consejero, pero además incluye entre las métricas para evaluar esta contribución la consecución de determinados parámetros de sostenibilidad, ligados a la reducción de accidentes laborales, el desarrollo del talento interno, la diversidad e igualdad de género, así como el impacto medioambiental, incentivando el mayor uso de vehículos de bajas emisiones en la flota de la Compañía.

Estos objetivos, que fueron desplegados a lo largo de toda la organización en los esquemas de retribución del equipo directivo, contribuyen directamente a que la evolución y el crecimiento de la sociedad en el ejercicio vaya alineado con el crecimiento en el largo plazo y que este se construya sobre una base de responsabilidad y aportación de valor a la sociedad. En definitiva, estas métricas, que se componen de objetivos de carácter cualitativo y objetivos

de sostenibilidad, serán los siguientes en el ejercicio 2024/2025:

Consejero Delegado	
Objetivos personales cualitativos Peso: 15%	1. Planificación estratégica: foco en el crecimiento orgánico e inorgánico, 2. Integración de nuevos negocios: especial foco en sinergias con los negocios actuales, reporting, operaciones y cultura. 3. Continuar desarrollando las relaciones con los grupos de interés externos y reforzar las relaciones con aquellos más relevantes 4. Evolución cultural a un modelo focalizado en el rendimiento. Centrarse en las capacidades de liderazgo y la transformación general de la cultura de la empresa. Continuar con el proceso de optimización de la estructura de la organización.
Objetivos de Sostenibilidad Peso: 10%	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents" - Indicador "Talent Density" en posiciones del colectivo LVC (Top 600) - Reducción de brecha salarial - Contratación de mujeres en puestos directivos y gerentes - Promociones en el colectivo "Youners" - Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones

Consejera Secretaria	
Objetivos personales cualitativos Peso: 15%	1. Apoyo continuo y orientación jurídica a los negocios del grupo, fortaleciendo la relación con los mismos 2. Gobierno corporativo: revisión y actualización continua 3. Proporcionar el apoyo necesario para las oportunidades de fusiones y adquisiciones 4. Foco en la integración de nuevos negocios
Objetivos de Sostenibilidad Peso: 10%	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents" - Indicador "Talent Density" en posiciones del colectivo LVC (Top 600) - Reducción de brecha salarial - Contratación de mujeres en puestos directivos y gerentes - Promociones en el colectivo "Youners" - Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones

2.3.3. Retribución Variable a Largo Plazo (Plurianual)

El propósito de la Retribución Variable a Largo Plazo, 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.

El funcionamiento de los Planes de Incentivos a Largo Plazo vigentes se basa en el reconocimiento inicial de un número de acciones potencialmente consolidables, que se liquidan una vez ha transcurrido un periodo de 3 años, en función del grado de cumplimiento de objetivos definidos. El número de acciones se determina dividiendo el importe de incentivo target entre el precio medio ponderado de cotización de las acciones de la Sociedad, al cierre de los mercados, en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento del ciclo que corresponda. A este respecto, el incentivo target asciende al 225% de la Retribución Fija en el caso del Consejero Delegado y 65% en el caso de la Consejera Secretaria.

El número de acciones target se percibe en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos. El número máximo de acciones (116,25% del target) se percibe en caso de cumplimiento máximo de los objetivos.

Los ciclos de estos Planes se lanzan anualmente de manera solapada en el tiempo. De conformidad con esto, durante el presente ejercicio ha comenzado el primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026, aprobado por la Junta General de Accionistas del 2 de febrero de 2024. Adicionalmente, durante este ejercicio siguen vigentes el segundo y el tercer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023:

Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026:			
Ciclo	Fecha reconocimiento	Periodo de medición	Objetivos y ponderación
1º Ciclo	5/11/2024	01/10/24 - 31/09/27	<ul style="list-style-type: none"> - 65% EBIT ajustado - 25% Rentabilidad Comparativa con otras compañías - 10% Sostenibilidad: Kms recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones
Nº de acciones:			
1º Ciclo	Target	Máximo	
Consejero Delegado	72.448	84.221	
Consejera Secretaria	6.135	7.132	

Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023:			
Ciclo	Fecha reconocimiento	Período de medición	Objetivos y ponderación
2º Ciclo	3/11/22	01/10/22	- 65% EBIT ajustado
		31/09/25	- 25% Rentabilidad Comparativa con otras compañías
3º Ciclo	7/11/2023	01/10/23	- 10% Sostenibilidad:
		31/09/26	<ul style="list-style-type: none"> • 5% CDP-List • 5% Km recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones
Número de acciones:			
2º Ciclo	Target	Máximo	
Consejero Delegado	95.566	111.097	
Consejera Secretaria	7.976	94.95	
3º Ciclo			
Consejero Delegado	82.436	95.832	
Consejera Secretaria	6.880	7.998	

Información adicional sobre los objetivos:

EBIT ajustado:

A la hora de calcular este objetivo, no se tiene en cuenta el beneficio o pérdidas de inventario, así como las nuevas adquisiciones que se puedan producir durante el periodo de medición.

La determinación del grado de cumplimiento del EBIT ajustado 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 escala de logro se determina de la siguiente manera:

Nivel de cumplimiento del EBIT ajustado	Porcentaje de consecución	Porcentaje de pago del objetivo
Por debajo del nivel mínimo	<90%	0%
Nivel mínimo	90%	50%
Nivel target	100%	100%
Nivel máximo	>=125 %	125%
<p><i>Si el EBIT ajustado de la Compañía cae entre el nivel mínimo y el target, el porcentaje de pago aumentará en un 2,5% por cada 0,5% de aumento del grado de consecución (i.e., para un porcentaje de consecución del 90,50% el porcentaje de pago es del 52,5%). Entre el target y el nivel máximo, el porcentaje de pago se calculará por interpolación lineal.</i></p>		

Como se puede observar, este objetivo tiene un umbral mínimo por debajo del cual el porcentaje de pago es cero y asimismo puede llegar a tener un pago por sobrecumplimiento de hasta el 125%. Los porcentajes de

pago se multiplicarán por la ponderación que tiene este objetivo en el ciclo correspondiente del Plan de Incentivos a Largo Plazo (en los ciclos vigentes esta ponderación es del 65%).

Una vez finalicen los periodos de medición de objetivos, la Compañía detallará en el Informe Anual sobre Remuneraciones los niveles de cumplimiento target de EBIT ajustado, el nivel de cumplimiento de dicho objetivo y el porcentaje de pago correspondiente.

Rentabilidad Corporativa:

A través de este objetivo se compara el Retorno Total para el Accionista ("RTA") de Logista frente al RTA obtenido por determinadas entidades e índices seleccionados por la Compañía.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha actualizado el Grupo de Comparación para el 1º Ciclo (2024-2027) del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026. Las compañías incluidas han sido seleccionadas en el contexto de las actividades de Logista, esto es, entre sus principales clientes y entre competidores de características similares. Igualmente se tienen en cuenta determinados índices bursátiles relevantes dadas las características de la Compañía:

BAT Plc.	Imperial Brands Plc.	Philip Morris International	IBEX médium cap
Deutsche Post AG.	JTI Inc.	Inc. Stef, S.A.	IBEX top dividend
ID Logistics	XPO Logistics	Marr	NTG

El Grupo de Comparación para el 2º y el 3er Ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 es el siguiente:

BAT Plc.	Imperial Brands Plc.	Philip Morris International	IBEX médium cap
Deutsche Post AG.	JTI Inc.	Inc. Stef, S.A.	IBEX top dividend
ID Logistics	McKesson Corp.	XPO Logistics	

Por otro lado, la escala de logro del objetivo de Rentabilidad Comparativa, que es común a todos los ciclos vigentes, es la siguiente:

Rentabilidad Comparativa Logista vs Grupo de Comparación	Porcentaje de pago del objetivo
Por debajo de la mediana del grupo de referencia	0%
A partir de la mediana del grupo de referencia	40%
A partir del tercer cuartil del grupo de referencia	90%
A partir del percentil noventa del grupo de referencia	100%
<i>Si el RTA de la Compañía cae entre la mediana y el tercer cuartil, o entre el tercer cuartil y noventa percentiles, el resultado se calculará por interpolación lineal</i>	

Si el desempeño de la Compañía, calculado en términos de RTA, está por debajo de la mediana de comparables descritos en el párrafo anterior, no se realizará ningún pago por este objetivo, siendo el target para conseguir el 100% situarse en el percentil 90 de dicho grupo de comparación y teniendo en cuenta que no hay pago por encima del target en caso de sobreconsecución en dicho objetivo.

Los porcentajes de pago se multiplicarán por la ponderación que tiene este objetivo en el ciclo correspondiente del Plan de Incentivos a Largo Plazo (en los ciclos vigentes esta ponderación es del 25%).

Sostenibilidad:

En relación con la sostenibilidad, en cada ciclo el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, selecciona las métricas que reflejen mejor las prioridades de la Compañía en esta materia.

A este respecto, el 1^{er} Ciclo (2024-2027) del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026 incluye un único objetivo relacionado con la reducción de emisiones a través del aumento del porcentaje de kilómetros recorridos por la flota de Logista con vehículos de bajas emisiones, con un peso del 10%

El 2^o y el 3er Ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 incluyen dos objetivos, cada uno con el mismo peso (5%):

- Porcentaje de kilómetros recorridos por la flota de Logista con vehículos de bajas emisiones.
- Puntuación de Logista en el *Carbon Disclosure Project* ("CDP").

Las escalas de logro de los objetivos antes mencionados son las siguientes:

Nivel de cumplimiento – % km bajas emisiones	Porcentaje de consecución	Porcentaje de pago del objetivo
Por debajo del nivel mínimo	<69%	0%
Nivel mínimo	69%	69%
Nivel target	100%	100%
Por encima del nivel target	>100%	100%
<i>Si los km recorridos caen entre el nivel mínimo y el target, el porcentaje de pago se calculará por interpolación lineal. El porcentaje del nivel mínimo varía en cada plan según los puntos porcentuales a mejorar, siendo 69% para el Plan 24 y 67% y 63% para los Planes 21, 2º Período de consolidación y 3er Período de consolidación respectivamente.</i>		

Nivel de cumplimiento – puntuación CDP	Porcentaje de consecución	Porcentaje de pago del objetivo
Por debajo del nivel mínimo	A-B-B	0%
Nivel mínimo	A-A-B	75%
Nivel target	A-A-A	100%
<i>Este objetivo solo tiene tres posibles opciones de cobro en función de la puntuación obtenida en los tres años de duración del plan. El orden de las puntuaciones es indiferente</i>		

Los porcentajes de pago se multiplicarán por la ponderación que tiene cada objetivo en el ciclo correspondiente del Plan de Incentivos a Largo Plazo.

La determinación del grado de cumplimiento de objetivos no se realiza hasta que se dispone de las cuentas anuales debidamente auditadas.

Obligación de mantenimiento de acciones:

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 durante toda la duración de su relación contractual.

2.3.4. Sistemas de ahorro a largo plazo

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 de, como máximo, un 20% sobre el sueldo y la Retribución Variable a Corto Plazo, tal y como se establece en la Política.

En concreto, durante el ejercicio 2024-2025 se prevé realizar las siguientes aportaciones en los diferentes sistemas de ahorro a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos:

Consejero Delegado	Secretaria Consejera
Aportaciones a Planes de Pensiones: 459.287 euros	Aportaciones a Planes de Pensiones: 41.568 euros

Cabe destacar que, como consecuencia de la aplicación del principio de *pay for performance*, las aportaciones al Plan de Previsión Social de Directivos se pueden reducir sustancialmente en caso de no alcanzar el target de la Retribución Variable a Corto Plazo.

Las contingencias cubiertas son las de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, además de la 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.

2.3.5. Remuneración en Especie

Los Consejeros Ejecutivos tienen reconocido un paquete de retribuciones en especie similar al del equipo directivo de la Compañía. Estas retribuciones se componen de:

- Vehículo de empresa y suministro de carburante;
- Seguro médico familiar;
- Seguro de vida y accidentes; y
- Ayuda comida.

En el ejercicio 2023/2024 el coste de estas retribuciones ascendió a 34.906 euros para el Consejero Delegado y 25.753 euros para la Consejera Secretaria. El coste en el ejercicio 2024/2025 se espera que sea similar, pero dependerá de la evolución de las primas de los seguros y las cuotas de renting.

Por otro lado, 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. Tanto el contrato del Consejero Delegado como el de la Consejera Secretaria prevén la obligación de que la Sociedad tenga suscrita dicha póliza de seguro de responsabilidad civil.

2.3.6. Posibles pagos en caso de cese

Indemnización por cese:

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 a corto plazo que, en el momento del cese, percibieran como Consejeros ejecutivos en los siguientes supuestos: (i) extinción unilateral no justificada del contrato por parte de Grupo Logista, (ii) incumplimiento grave de las obligaciones contraídas por Grupo Logista en el correspondiente contrato de prestación de servicios; (iii) que, en el caso del Consejero Delegado, este dejase de ser el único Consejero Delegado; (iv) que en el caso de la Consejera Secretaria, esta dejase de desempeñar funciones de Secretaria General o de Secretaria del Consejo, o (v) si se produjera un cambio de control en el accionariado de Logista.

Por otro lado, la Consejera Secretaria participa en el *Plan de desvinculación para la alta dirección de la Compañía* ("Plan 60"), que prevé una retribución diferida extraordinaria que sólo se hará efectiva cuando ocurra la desvinculación de la Consejera Secretaria bajo determinados escenarios. El objetivo fundamental del Plan 60 es 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. Este Plan contribuye a minimizar el impacto económico de las desvinculaciones en los ejercicios en que se producen. Para el diseño de este esquema, se contó con el asesoramiento de dos compañías de reconocido prestigio como son Mercer Consulting S.L.U y J&A Garrigues S.L.P.

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 a corto plazo target que pueda corresponder a la Consejera Secretaria en cada ejercicio. En 2025 la aportación ascenderá a 75.055 euros.

El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte de la Consejera Secretaria, 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 cumplimiento de la Recomendación 64 del CBG 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.

Pacto 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 a corto plazo.

A este respecto, debe destacarse que los pagos a percibir por el Consejero Delegado en caso de terminación de contrato (una 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), se encuentran por debajo del límite establecido en el CBG.

En lo que respecta a la Consejera Secretaria, en caso de que su salida de la Compañía se produzca en el marco del Plan 60, asume una obligación de no competencia de 12 meses.

2.4. Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos**2.4.1. Malus y clawback**

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 2024-2026 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 de Logista o la percepción del mismo por los mercados, clientes, proveedores o 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.

2.4.2. Cláusulas de preaviso

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:

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.

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 a la Consejera Secretaria 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.

2.5. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2024-2025

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.

Los importes de estos conceptos han sido determinados en el Consejo de Administración celebrado el 5 de noviembre de 2024, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que acordó proceder a una revisión en aras del crecimiento de la compañía y de los datos de remuneración de Consejeros reportados en el informe de

la CNMV de 2023, después de cuatro años manteniéndolos inalterados.

De acuerdo a dicho informe la nueva remuneración de los Consejeros permanece por debajo del percentil 10 en comparación con los Consejeros independientes de las compañías del Ibex y en el percentil 50 en el caso de las compañías no Ibex.

PROMEDIO DE REMUNERACION DE CONSEJEROS INDEPENDIENTES PARA 2023 EN INFORME DE REMUNERACIONES DE LA CNMV ('000)						
IBEX	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
	220	110	143	175	274	377
NON-IBEX	Promedio	Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
	90	25	55	87	118	148

Propuesta de remuneración para 2025: La remuneración anual de un Consejero de Logista sería de 88.136 euros (5.400€ por 12 mensualidades y 2.917€ de dietas por ocho reuniones. Este importe está dentro del percentil 50 de las compañías non- Ibex, pero debajo del percentil 10 en el caso de las compañías del IBEX.

Tal y como se detalla en el resumen inicial, estos importes son los siguientes:

Asignación fija en metálico mensual:	
Presidente del Consejo	30.600€
Consejero	5.400€
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	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€

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, a 862.800 euros en tanto no se produzcan cambios en la composición del Consejo. La retribución que se devengue en concepto de dietas dependerá del número de reuniones de los distintos órganos del Consejo que finalmente se celebren.

Al igual que en ejercicios anteriores, a la hora de determinar el importe de estas remuneraciones el Consejo ha tenido en consideración (1) que sea adecuada a los estándares de mercado, para lo que se ha tenido en cuenta la información contenida en el Informe de la CNMV sobre remuneración de Consejeros de sociedades cotizadas de 2023, y (2) que se establezca en función de los cargos que el Consejero desempeña dentro del Consejo y sus Comisiones.

3. [Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2023-2024](#)

3.1. Política retributiva aplicable

Desde el 1 de octubre de 2023 hasta el 1 de febrero de 2024 se aplicó la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2023-2025, aprobada por la Junta General de Accionistas el 7 de febrero de 2023. A partir del 2 de febrero de 2024 entró en vigor la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026 (la "Política"), aprobada por la Junta General de Accionistas de la Compañía en su sesión celebrada el 2 de febrero de 2024.

La Política 2023-2025 era muy similar a la Política de Remuneraciones 2024-2026, ya descrita en el apartado 2 anterior. A este respecto, las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2023-2024 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros en su condición de tales han estado compuestas por los mismos elementos que los descritos en el apartado anterior.

Por otro lado, no se ha producido ninguna desviación del procedimiento de aplicación de las Políticas en vigor durante el ejercicio, ni se ha aplicado excepción temporal a la misma.

3.2. Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2023-2024

Los elementos retributivos devengados por los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2023-2024 son los mismos que los descritos en el apartado anterior:

- Retribución Fija.
- Retribución Variable (a Corto plazo y a Largo Plazo).
- Sistemas de previsión social.

- Retribución en Especie.

3.2.1. Retribución Fija

Tal y como se ha detallado en el apartado anterior, la Retribución Fija de los Consejeros Ejecutivos se establece por años naturales.

En el ejercicio 2023-2024 las Retribuciones Fijas fueron las siguientes:

	Año 2023	% incremento	Año 2024 ¹	Ejercicio 2023-2024 ²
Consejero Delegado	861.370 euros	2,5%	882.904 euros	877.520 euros
Secretaria Consejera	248.857 euros	4%	258.812 euros	256.323 euros

- Estos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 7 de noviembre de 2023 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, presentados en el IARC del ejercicio 2022-2023 y aprobados por la Junta General de Accionistas de 2024.
- Dado que el ejercicio fiscal de la Compañía es diferente al año natural, en el cálculo del devengo de esta remuneración se utilizan tres mensualidades del año 2023 más nueve mensualidades de 2024 con sus correspondientes devengos proporcionales de pagas extraordinarias. Por tanto, la cantidad devengada como Salario fijo en el ejercicio fiscal 2023/2024 asciende a 877.520 euros en el caso del Consejero Delegado y a 256.323 euros en el caso de la Consejera Secretaria.
- El incremento acordado para el Consejero Delegado, se ha determinado en un porcentaje inferior que el aplicado para el resto de la plantilla con revisión no estatutaria, que ha sido del 4%.

3.2.2. Retribución Variable a Corto Plazo

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2023-2025, la Retribución Variable a Corto Plazo del Consejero Delegado toma como base 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 de hasta el 115%. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, se toma como base el 45% de la Retribución Fija, siendo su grado máximo de consecución un 115%.

De acuerdo con estos parámetros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del 5 de Noviembre de 2024, y con los resultados determinados del ejercicio, establecido el siguiente grado de consecución que fue ratificado por el Consejo de Administración en la sesión del mismo día:

Consejero Delegado - Incentivo Target: 1.324.356 euros (150% de la Retribución Fija)					
Objetivo	Ponderación	Target	% Consecución	% Pago	Importe a pagar
EBIT ajustado	60%	385	100%	100%	794.613
Working Capital	15%	2.910	105%	110%	218.518
Contribución personal	25%	--	91%	91%	301.291

Total	100%	--	--	99,3%	1.314.423
*Targets expresados en miles de euros					
Consejera Secretaria - Incentivo Target: 116.465 euros (45% de la Retribución Fija)					
Objetivo	Ponderación	Target	% Consecución	% Pago	Importe a pagar
EBIT ajustado	60%	385	100%	100%	69.879
Working Capital	15%	2.910	105%	110%	19.216
Contribución personal	25%	--	90,25%	90,25%	26.277
Total	100%	--	--	99,1%	115.374
Targets expresados en miles de euros					

Con respecto al cálculo del objetivo de EBIT ajustado, no se tiene en cuenta el efecto Beneficio de Inventario, ni las nuevas adquisiciones.

En cuanto a la Contribución personal, que incluye objetivos cualitativos y objetivos de sostenibilidad, el detalle de consecución ha sido el siguiente:

Consejero Delegado		
Objetivos personales cualitativos (Peso: 15%) Evaluación: 95%		
<ol style="list-style-type: none"> Planificación estratégica: foco en el crecimiento orgánico e inorgánico, así como en la integración de los nuevos negocios. Continuar desarrollando las relaciones con los grupos de interés externos y reforzar las relaciones con aquellos más relevantes. Continuar con la optimización de la actual estructura de la organización y posiciones críticas. Evolución cultural a un modelo focalizado en el rendimiento. Centrarse en las capacidades de liderazgo y la transformación general de la cultura de la empresa. 		
Objetivos de Sostenibilidad (Peso: 10%) Evaluación: 85%		
Objetivo	Resultado	Conseguido
- Planes de sucesión, identificación de sucesores en las posiciones críticas cubriendo el gap existente	96%	SI
- Reducción de brecha salarial	8,66%	NO
- Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents"	2,2%	SI
- Indicador "Talent Density" en posiciones críticas	93%	SI
- Mujeres en puestos directivos y gerentes	50%	SI
- Promociones en el colectivo "Youners"	18	SI
- Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones	84%	SI
<p><i>A pesar de los esfuerzos realizados en la reducción de brecha salarial de la plantilla del grupo, dos factores han impedido la consecución de este objetivo: el incremento de la contratación de mujeres en puestos de almacén, lo que baja la remuneración media frente al año anterior de las mujeres, y la rotación de mujeres ocurrida en algunos puestos directivos.</i></p>		

Consejera Secretaria		
Objetivos personales cualitativos (Peso: 15%) Evaluación: 93,75%		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo continuo y orientación jurídica a los negocios del grupo, fortaleciendo la relación con los mismos 2. Gobierno corporativo: revisión y actualización continua 3. Proporcionar el apoyo necesario para las oportunidades de fusiones y adquisiciones 4. Foco en la integración de nuevos negocios 		
Objetivos de Sostenibilidad (Peso: 10%) Evaluación: 85%		
Objetivo	Resultado	Conseguido
- Planes de sucesión, identificación de sucesores en las posiciones críticas cubriendo el gap existente	96%	SI
- Reducción de brecha salarial	8,66%	NO
- Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents"	2,2%	SI
- Indicador "Talent Density" en posiciones críticas	93%	SI
- Mujeres en puestos directivos y gerentes	50%	SI
- Promociones en el colectivo "Youners"	18	SI
- Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones	84%	SI
<i>A pesar de los esfuerzos realizados en la reducción de brecha salarial de la plantilla del grupo, dos factores han impedido la consecución de este objetivo: el incremento de la contratación de mujeres en puestos de almacén, lo que baja la remuneración media frente al año anterior de las mujeres, y la rotación de mujeres ocurrida en algunos puestos directivos.</i>		

3.2.3. Retribución Variable a Largo Plazo

Durante el ejercicio 2023-2024 se ha consolidado el primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, el cual se lanzó en octubre de 2021 y cuyo devengo finalizó el 30 septiembre de 2024.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del 5 de noviembre de 2024, y con los resultados determinados del ejercicio, establecido el siguiente grado de consecución, que fue ratificado por el Consejo de Administración en la sesión del mismo día:

Objetivo	Ponderación	Target	Conseguido	% Pago
EBIT ajustado	65%	1.064	102%	102%
Rentabilidad comparativa	25%	n/a	81,8%	94,53%
Km recorridos flota bajas emisiones	5%	79%	100%	100%
Mantenimiento CDP list	5%	A-A-A	100%	100%
Total	100%	--	--	99,93%
<i>Target EBIT expresado en miles de euros</i>				

Consejero Delegado	Consejera Secretaria
Acciones Target: 98.332	Acciones Target: 8.167
% Pago: 99,93%	% Pago: 99,93%
Acciones consolidadas: 98.263	Acciones consolidadas: 8.161
Importe equivalente: 2.658.996	Importe equivalente: 220.836

Con respecto al cálculo del objetivo de EBIT ajustado, no se tiene en cuenta el efecto Beneficio de Inventario, ni las nuevas adquisiciones.

En cuanto al criterio de Rentabilidad Comparativa de los accionistas, determinado por la posición comparativa en cuanto al Cálculo del Retorno Total al accionista en su Grupo de Comparación, el % de consecución es de un 94,53% al situarse Logista en un percentil 81,8 conforme al siguiente desglose:

Compañía	Precio medio ponderado 30 días 30/09/2021	Precio medio ponderado 30 días 30/09/2024	Diferencia	Dividendo Bruto	TSR
MCKESSON CORP	204	516	312	7	319 157%
JTI	2167	4162	1996	554	2550 118%
LOGISTA	18	28	9	5	14 74%
IMB	1543	2190	647	430	1077 70%
XPO	85	111	26	24	50 58%
IBEX TOP DIVIDENDO TR	6823	10545	3722	0	3722 55%
STEF	99	140	41	12	53 53%
PMI	102	123	21	15	36 35%
BAT	2683	2848	165	733	898 33%
ID LOGISTICS	320	395	75	24	99 31%
IBEX MEDIUM CAP	13526	14357	831	1297	2128 16%
DP	58	39	-19	0	-19 -33%

En lo que respecta a los objetivos de sostenibilidad, con un peso del 5% cada uno:

- En cuanto a la reducción de emisiones con la flota de Logista, se marcó un objetivo de incremento de 12 puntos porcentuales en el porcentaje de kilómetros sostenibles realizados con la flota de Logista en los tres años de duración del Plan, sobre la base del año anterior (67% de kilómetros realizados con flota sostenible) siendo por tanto el target conseguir un 79% de los kilómetros totales realizados con flota sostenible. El porcentaje alcanzado ha sido de un 81%, lo que supone un 100% de consecución.
- Asimismo, en cuanto a la inclusión en la CDP List, Logista ha obtenido la calificación A-A-A, máxima de dicha lista, durante los tres años del ciclo, lo que supone un 100% de logro.

La transmisión de las acciones consolidadas será a título gratuito, y estará sujeta a las cláusulas de mantenimiento y devolución indicadas en el apartado 2 anterior.

Por otro lado, durante el ejercicio 2023-2024 se produjo el lanzamiento del tercer periodo de consolidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, lanzado en octubre de 2023 y cuyo devengo se realizará en septiembre de 2026, conforme a lo establecido en el IARC del ejercicio 2022-2023.

3.2.4. Sistemas de ahorro a largo plazo

Las aportaciones a los planes de previsión social se han realizado de acuerdo con la Política, y los esquemas de previsión contemplados en dicha Política están recogidos con detalle en el apartado 2. En base a los mismos las aportaciones devengadas por los Consejeros en este año fiscal son 412.894 euros en el caso del Consejero Delegado, y 41.505 euros en caso de la Consejera Secretaria.

Por otro lado, la participación de la Consejera Secretaria en el Plan de Desvinculación de Directivos, denominado Plan 60, ha generado una aportación al seguro de vida diferido previsto en dicho esquema para el año 2024 por importe de 75.055€. Es importante recordar que el fondo total de dicho Plan a favor de la Consejera Secretaria, no se consolidará hasta que produzca la terminación del contrato de mutuo acuerdo al llegar a la edad determinada en su acuerdo de adhesión y, en todo caso, las cantidades máximas a percibir se limitan a dos anualidades de Retribución Fija total.

3.2.5. Remuneración en Especie

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, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de un seguro de vida, con una prima anual de 6.415 euros. En ese paquete se incluye además seguro de asistencia médica y vehículo de empresa, alcanzando los siguientes importes:

Retribución en especie:	
Consejero Delegado	34.906€
Consejera Secretaria	35.753€

3.3. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2023-2024

Tal y como se describe en el apartado 2.5, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija de carácter mensual y dietas por asistencia a las correspondientes reuniones.

Los importes de estos conceptos, en el ejercicio 2023-2024, fueron presentados en el IARC del ejercicio pasado:

Asignación fija en metálico mensual:	
Presidente del Consejo	30.600€
Consejero	5.100€
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	1.700€
Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.700€

Dietas por asistencia a las reuniones (por sesión):	
Consejo de Administración	2.805€
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.020€
Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.632€

Los Consejeros dominicales han renunciado a percibir remuneración alguna como Consejeros de la Sociedad.

Por tanto, la Remuneración Fija a lo largo del ejercicio 2023-2024 ascendió a 865.810 euros y la retribución devengada en concepto de dietas alcanzó los 221.646 euros, de acuerdo a la celebración de 9 sesiones del Consejo, 6 de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad y 6 de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por tanto, 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.

4. Órganos que intervienen en el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones

4.1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La CNR, cuyas funciones se establecen en el artículo 18 de los Estatutos Sociales, en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, y en el 6 de 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 CNR revisa periódicamente y vela por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones. Con esta finalidad, la CNR se reúne

periódicamente, convocada por su Presidente, o cuando dos de sus miembros lo soliciten.

La CNR 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 CNR 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 CNR a medir el nivel de consecución de los objetivos establecidos en los sistemas de remuneración variable.

1.2. El Consejo de Administración

El Consejo aprueba, a propuesta de la CNR, 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 CNR, adopta y revisa periódicamente los principios generales de la Política, y será responsable de la supervisión de su aplicación.

1.3. La Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad

La Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad 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.

1.4. 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.

5. Trabajos desarrollados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en materia de remuneraciones de Consejeros

En materia de retribuciones de Consejeros, la CNR ha realizado en el ejercicio 2024 las siguientes actuaciones:

- Propuesta al Consejo del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.
- Evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de negocio del grupo (Bonus) y propuesta de fijación de

los objetivos de negocio del grupo para el siguiente ejercicio.

- Seguimiento, durante el ejercicio, del cumplimiento de dichos objetivos.
- Evaluación de la Retribución Variable a corto plazo de los Consejeros ejecutivos.
- Fijación de la Retribución Fija de los Consejeros ejecutivos.

6. Alineación de la Política de Remuneraciones y su aplicación, con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos

6.1. Principios específicos recogidos en la Política

La Política de Remuneración de los Consejeros, en cuanto a sus funciones ejecutivas recoge los siguientes principios específicos:

- Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y sostenibilidad a largo plazo: Contribuirá a la estrategia empresarial, a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, 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, 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 (clausulas 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.

6.2. Reducción a la exposición al riesgo

La reducción a la exposición al riesgo se ha estructurado en torno a los siguientes factores:

- La retribución variable se ha establecido con unos criterios de cumplimiento mínimos, con lo que, bajo esta premisa es posible que los Consejeros Ejecutivos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen estos umbrales.
- 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).
- El establecimiento para los Consejeros Ejecutivos de una retribución de horizonte temporal a 3 años, en parte de su esquema de retribución variable, está específicamente diseñado para garantizar que el proceso de evaluación considere los resultados a largo plazo teniendo en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo.
 - Las acciones que corresponden a los Consejeros ejecutivos al amparo de estos planes 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 periodo.
 - La obligación de mantenimiento de acciones: 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 mientras dure la relación contractual entre los Consejeros Ejecutivos y la Compañía.
 - Los contratos de los Consejeros Ejecutivos disponen de cláusulas "malus" para cancelar el pago de la remuneración variable tanto a corto como a largo plazo, así como de cláusulas de "clawback como se explicó anteriormente.
 - El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han seguido un procedimiento formal y transparente tanto para proponer el diseño la Política de Remuneraciones, como para establecer los paquetes de remuneraciones de los Consejeros siguiendo las regulaciones y principios establecidos en la misma.
- Durante el ejercicio cerrado se ha aplicado por tanto la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas de forma rigurosa. No se ha producido ninguna desviación en el procedimiento para la aplicación de dicha política y no se han superado los límites máximos establecidos en la misma.
 - 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, sin incluir ningún concepto variable o sobre incentivado para todos los Consejeros es un instrumento eficaz para reducir la exposición a riesgos excesivos.
 - En lo que respecta al ejercicio de funciones ejecutivas, tal y como se ha explicado en el apartado 2, las medidas adoptadas para eliminar la asunción de riesgos excesivos están vinculadas:
 - Los objetivos concretos de negocio establecidos, que sólo se evaluaban una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales.
 - La existencia de cláusulas malus y clawback para toda la retribución variable.
 - Al establecimiento de un plan de remuneración a largo plazo, 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. Esto 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.

[7. Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas de la Circular 4/2013, de la CNMV](#)

DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
<u>Luis Isasi</u>	Presidente independiente	<u>01/10/2024 - 30/09/2024</u>
<u>Cristina Garmendia</u>	Vice Presidenta independiente	<u>01/10/2023 - 30/09/2024</u>
<u>Íñigo Meirás</u>	Consejero Delegado	<u>01/10/2023 - 30/09/2024</u>
<u>María Echenique</u>	Secretaria Consejera ejecutiva	<u>01/10/2023 - 30/09/2024</u>
<u>Manuel González</u>	Consejero independiente	<u>02/02/2024 - 30/09/2024</u>
<u>Teresa Paz-Ares</u>	Consejera independiente	<u>07/11/2023 - 30/09/2024</u>
<u>Pilar Platero</u>	Consejera independiente	<u>01/10/2023 - 30/09/2024</u>
<u>Richard Hathaway</u>	Consejero dominical	<u>01/10/2023 - 30/09/2024</u>
<u>Julia Lefèvre</u>	Consejera dominical	<u>07/11/2023 - 30/09/2024</u>
<u>Celso Marciniuk</u>	Consejero dominical	<u>24/07/2024 - 30/09/2024</u>
<u>Murray McGowan</u>	Consejero dominical	<u>01/10/2023 - 30/09/2024</u>
<u>Jennifer Ramsey</u>	Consejera dominical	<u>01/10/2023 - 30/09/2024</u>
<u>Gregorio Marañón</u>	Consejero independiente	<u>01/10/2023 - 02/02/2024</u>
<u>Lillian Blohm</u>	Consejera dominical	<u>01/10/2023 - 31/10/2023</u>
<u>David Tillekeratne</u>	Consejero dominical	<u>01/10/2023 - 30/06/2024</u>

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individual de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio en funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribución de la sociedad objeto del presente informe:

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 2024	Total ejercicio 2023
LUIS ISASI	306	31	7						344	90
CRISTINA GARMENDIA	61	35							96	93
ÍÑIGO MEIRÁS	61	25							86	83
MARIA ECHENIQUE	61	25							86	83
MANUEL GONZÁLEZ	41	22							63	
TERESA PAZ-ARES	55	27	7						89	
PILAR PLATERO	61	41	19						121	93
RICHARD G. HATHAWAY										
JULIA LEFÉVRE										
CELSO MARCINIUK										
MURRAY H. MCGOWAN										
JENNIFER S. RAMSEY										
GREGORIO MARAÑÓN	178	15	9						202	487
LILLIAN BLOHM										
DAVID M. TILLEKERATNE										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
IÑIGO MEIRAS	Plan 2021-2023 I Período de consolidación	98.332	98.332			98.263	98.263	27,06	2.659 €			
	Plan 2021-2023 II Período de consolidación	95.566	95.566								95.566	95.566
	Plan 2021-2023 III Período de consolidación			82.436	82.436						82.436	82.436
	Plan 2021-2023 I Período de consolidación	8.167	8.167			8.161	8.161	27,06	221 €			
	Plan 2021-2023	7.976	7.976								7.976	7.976

MARÍA ECHENIQUE	II Período de consolidación											
	Plan 2021-2023 III Período de consolidación			6.880	6.880						6.880	6.880

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2024	Total ejercicio 2023
ÍÑIGO MEIRÁS				878	1.314				2.192	2.163
MARIA ECHENIQUE				256	115				371	399

Observaciones
Esta tabla recoge la remuneración percibida por los consejeros en cuanto a sus funciones ejecutivas, la cual se abona en un 100% a través de la Compañía de Distribución integral Logista SAU.

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 t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Consejero	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Íñigo Meirás	413
María Echenique	42

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 2024		Ejercicio 2023	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Iñigo Meirás	413	405			1.086		1.017
María Echenique	42	40		75	264	291	234	209

Comentarios
<p>Las cantidades acumuladas en los sistemas con derechos económicos consolidados se corresponden con la cifra real recogida en la póliza de seguro correspondiente, que incluyen la ganancia por inversión, así como la deducción de impuestos correspondiente. La reportada en el año 2023 no reflejaba las deducciones por impuestos aplicadas en el ejercicio. Las cantidades recogidas con derechos no consolidados corresponden a las aportaciones de la Consejera Secretaria al Plan 60.</p>

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Iñigo Meirás	Beneficios sociales	35
María Echenique	Beneficios sociales	36

Observaciones

Esta cantidad recoge el valor remuneratorio de los beneficios en especie que aplican a los consejeros ejecutivos, similares a los del resto de la alta dirección. Se incluye el vehículo de empresa, carburante, cheques de comida y seguro médico

C) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
LUIS ISASI	344				344						344
CRISTINA GARMENDIA	96				96						96
ÍÑIGO MEIRÁS	86	2.659			2.745	2.192		413	35	2.640	5.385
MARIA ECHENIQUE	86	221			307	371		42	36	449	756
MANUEL GONZALEZ	63				63					0	63
TERESA PAZ-ARES	89				89					0	89
PILAR PLATERO	121				121					0	121
RICHARD G. HATHAWAY	0				0					0	0
JULIA LEFÉVRE	0				0					0	0
CELSO MARCINIUK	0				0					0	0
MURRAY H. MCGOWAN	0				0					0	0
JENNIFER S. RAMSEY	0				0					0	0
GREGORIO MARAÑÓN	202				202					0	202
LILLIAN BLOHM	0				0					0	0

DAVID TILLEKERATNE	0				0				0	0
--------------------	---	--	--	--	---	--	--	--	---	---

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros Ejecutivos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Íñigo Meirás	5.397	-3%	5.577	62%	3.445	45%	2.375	19%	1.993
María Echenique	756	0,4%	753	20%	625	42%	440	50%	293
Consejeros Externos									
Luis Isasi	344	282%	90	-5%	95	8%	88	-	-
Cristina Garmendia	96	3%	93	-2%	95	0%	95	-4%	99
Manuel González	63	-	-	-	-	-	-	-	-
Teresa Paz-Ares	89	-	-	-	-	-	-	-	-
Pilar Platero	121	30%	93	-2%	95	0%	95	10%	86
Gregorio Marañón	202	-59%	487	-1%	490	1%	487	-1%	494

Resultados consolidados de la sociedad	419	13%	370	29%	286	10%	261	19%	219
Remuneración media de los empleados	39,45	-1,86%	40,2	1%	40	8%	37	-8%	40

Observaciones
<p>A efectos de facilitar la uniformidad y comparabilidad de los datos, y de explicar adecuadamente las variaciones producidas en la retribución de los consejeros en los últimos cinco ejercicios, se realizan las siguientes observaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D. Iñigo Meirás: <ul style="list-style-type: none"> ○ D. Iñigo Meirás se incorporó a la Compañía el 19 de diciembre de 2019, por este motivo, en el ejercicio fiscal 2020 no se recogen las remuneraciones de un año completo, y debido a ello existe una variación porcentual alta contra el ejercicio 2021 que no refleja la realidad del incremento de sus remuneraciones. ○ El vencimiento de los planes plurianuales de acciones cuyos detalles están recogidos en los apartados A y B del presente informe, es a tres años, por este motivo, el Consejero Delegado ha percibido lo correspondiente a dichos planes de forma prorrateada de acuerdo a su fecha de incorporación a la Compañía. De esta forma en el ejercicio 22 todavía existe una pequeña prorrata, aunque mucho menor que la del ejercicio 21. En el ejercicio 23 esta prorrata habrá desaparecido y el consejero recibirá su participación en los planes de forma completa. Por este motivo, el ejercicio 22 frente al 21 no recoge la realidad del incremento en su remuneración. ○ En el ejercicio 23 se consolida el primer plan de incentivos a largo plazo calculado sin prorrata debido a que el Consejero Delgado ha consolidado los tres años completos desde su incorporación. La revalorización del precio de la acción desde su lanzamiento en 2020 es la consecuencia principal del incremento mostrado en la remuneración del Consejero Delegado. ○ La variación negativa se debe al menor valor de la invitación de los Planes de acciones que se consolidan frente a la consolidación del plan del ejercicio 23, debido al mayor precio de la acción en el año de la invitación a dicho Plan (Plan 21 primer periodo de consolidación). • Dña. María Echenique: <ul style="list-style-type: none"> ○ La Consejera Secretaria se incorporó a la Compañía el 1 de enero de 2020, por este motivo, en el ejercicio fiscal 2020 no se recogen las remuneraciones de un año completo, y debido a ello existe una variación porcentual alta contra el ejercicio 2021 que no refleja la realidad del incremento de sus remuneraciones. ○ La Consejera Secretaria no fue invitada a los planes plurianuales cuyo vencimiento se producía en el ejercicio 21, por lo que, existe una variación en su remuneración al consolidar por primera vez en el ejercicio 22 el tercer periodo de consolidación de los Planes de 2017, a cuyo otorgamiento si fue invitada. Este vencimiento incluye una prorrata de forma proporcional a su estancia en la Compañía durante el periodo de consolidación mencionado. Por este motivo, el ejercicio 22 frente al 21 no recoge la realidad del incremento en su remuneración. ○ En el ejercicio 23 se consolida el primer plan de incentivos a largo plazo calculado sin prorrata debido a que la Consejera Secretaria ha consolidado los tres años completos desde su incorporación. La revalorización del precio de la acción desde su lanzamiento en 2020 es la consecuencia principal del incremento mostrado en la remuneración de la Consejera. • D. Luis Isasi:

- El consejero D. Luis Isasi se incorporó a la Compañía en el ejercicio 2021 por lo que sus remuneraciones en este ejercicio no reflejan el ejercicio completo.
- Durante el ejercicio 24 el Sr. Isasi ha sido nombrado Presidente del Consejo de Administración por lo que su remuneración se actualiza conforme al cargo.
- D. Gregorio Marañón:
 - D. Gregorio Marañón cesa como Presidente del Consejo en febrero de 2024.

Los importes relativos a la remuneración media de los empleados excluyen los costes de seguridad social de acuerdo a las instrucciones de la CNMV.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [30/09/2024]

CIF: [A87008579]

Denominación Social:

[**COMPAÑIA DE DISTRIBUCION INTEGRAL LOGISTA HOLDINGS, S.A.**]

Domicilio social:

[POLIGONO INDUSTRIAL POLVORANCA, C/ TRIGO, 39 (LEGANES) MADRID]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	107.567.072	81,03

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	5.442.363	5,06
Votos a favor	101.823.016	94,66
Votos en blanco	107.268	0,10
Abstenciones	194.425	0,18

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don LUIS ISASI	Presidente Independiente	Desde 01/10/2023 hasta 30/09/2024
Doña CRISTINA GARMENDIA	Vicepresidente Independiente	Desde 01/10/2023 hasta 30/09/2024
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Consejero Delegado	Desde 01/10/2023 hasta 30/09/2024
Doña MARÍA ECHENIQUE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/10/2023 hasta 30/09/2024
Don MANUEL GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 02/02/2024 hasta 30/09/2024
Doña TERESA PAZ-ARES	Consejero Independiente	Desde 07/11/2023 hasta 30/09/2024
Doña PILAR PLATERO	Consejero Independiente	Desde 01/10/2023 hasta 30/09/2024
Don RICHARD HATHAWAY	Consejero Dominical	Desde 01/10/2023 hasta 30/09/2024
Doña JULIA LEFÈVRE	Consejero Dominical	Desde 07/11/2023 hasta 30/09/2024
Don CELSO MARCINIUK	Consejero Dominical	Desde 24/07/2024 hasta 30/09/2024
Don MURRAY MCGOWAN	Consejero Dominical	Desde 01/10/2023 hasta 30/09/2024
Doña JENNIFER RAMSEY	Consejero Dominical	Desde 01/10/2023 hasta 30/09/2024
Don GREGORIO MARAÑÓN	Consejero Independiente	Desde 01/10/2023 hasta 02/02/2024
Doña LILLIAN BLOHM	Consejero Dominical	Desde 01/10/2023 hasta 31/10/2023
Don DAVID TILLEKERATNE	Consejero Dominical	Desde 01/10/2023 hasta 30/06/2024

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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 2024	Total ejercicio 2023
Don LUIS ISASI	306	31	7						344	90
Doña CRISTINA GARMENDIA	61	35							96	93
Don ÍÑIGO MEIRÁS	61	25							86	83
Doña MARÍA ECHENIQUE	61	25							86	83
Don MANUEL GONZÁLEZ	41	22							63	
Doña TERESA PAZ-ARES	55	27	7						89	
Doña PILAR PLATERO	61	41	19						121	93
Don RICHARD HATHAWAY										
Doña JULIA LEFÈVRE										
Don CELSO MARCINIUK										
Don MURRAY MCGOWAN										
Doña JENNIFER RAMSEY										
Don GREGORIO MARAÑÓN	178	15	9						202	487
Doña LILLIAN BLOHM										
Don DAVID TILLEKERATNE										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	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
Don LUIS ISASI	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA	Plan							0,00				
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Plan 2021-2023 - I Periodo de consolidación	98.332	98.332			98.263	98.263	27,06	2.659			
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Plan 2021-2023 II Periodo de consolidación	95.566	95.566					0,00			95.566	95.566
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Plan 2021-2023 III Periodo de consolidación			82.436	82.436			0,00			82.436	82.436
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan 2021-2023 I Periodo de consolidación	8.167	8.167			8.161	8.161	27,06	221			
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan 2021-2023 II Periodo de consolidación	7.976	7.976					0,00			7.976	7.976
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan 2021-2023 III Periodo de consolidación			6.880	6.880			0,00			6.880	6.880
Don MANUEL GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Doña TERESA PAZ-ARES	Plan							0,00				
Doña PILAR PLATERO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	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
Don RICHARD HATHAWAY	Plan							0,00				
Doña JULIA LEFÈVRE	Plan							0,00				
Don CELSO MARCINIUK	Plan							0,00				
Don MURRAY MCGOWAN	Plan							0,00				
Doña JENNIFER RAMSEY	Plan							0,00				
Don GREGORIO MARAÑÓN	Plan							0,00				
Doña LILLIAN BLOHM	Plan							0,00				
Don DAVID TILLEKERATNE	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS ISASI	
Doña CRISTINA GARMENDIA	
Don ÍÑIGO MEIRÁS	
Doña MARÍA ECHENIQUE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL GONZÁLEZ	
Doña TERESA PAZ-ARES	
Doña PILAR PLATERO	
Don RICHARD HATHAWAY	
Doña JULIA LEFÈVRE	
Don CELSO MARCINIUK	
Don MURRAY MCGOWAN	
Doña JENNIFER RAMSEY	
Don GREGORIO MARAÑÓN	
Doña LILLIAN BLOHM	
Don DAVID TILLEKERATNE	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don LUIS ISASI								
Doña CRISTINA GARMENDIA								
Don ÍÑIGO MEIRÁS								
Doña MARÍA ECHENIQUE								
Don MANUEL GONZÁLEZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña TERESA PAZ-ARES								
Doña PILAR PLATERO								
Don RICHARD HATHAWAY								
Doña JULIA LEFÈVRE								
Don CELSO MARCINIUK								
Don MURRAY MCGOWAN								
Doña JENNIFER RAMSEY								
Don GREGORIO MARAÑÓN								
Doña LILLIAN BLOHM								
Don DAVID TILLEKERATNE								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ISASI	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA	Concepto	
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Concepto	
Doña MARÍA ECHENIQUE	Concepto	
Don MANUEL GONZÁLEZ	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña TERESA PAZ-ARES	Concepto	
Doña PILAR PLATERO	Concepto	
Don RICHARD HATHAWAY	Concepto	
Doña JULIA LEFÈVRE	Concepto	
Don CELSO MARCINIUK	Concepto	
Don MURRAY MCGOWAN	Concepto	
Doña JENNIFER RAMSEY	Concepto	
Don GREGORIO MARAÑÓN	Concepto	
Doña LILLIAN BLOHM	Concepto	
Don DAVID TILLEKERATNE	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2024	Total ejercicio 2023
Don LUIS ISASI										
Doña CRISTINA GARMENDIA										
Don ÍÑIGO MEIRÁS				878	1.314				2.192	2.163
Doña MARÍA ECHENIQUE				256	115				371	399
Don MANUEL GONZÁLEZ										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña TERESA PAZ-ARES										
Doña PILAR PLATERO										
Don RICHARD HATHAWAY										
Doña JULIA LEFÈVRE										
Don CELSO MARCINIUK										
Don MURRAY MCGOWAN										
Doña JENNIFER RAMSEY										
Don GREGORIO MARAÑÓN										
Doña LILLIAN BLOHM										
Don DAVID TILLEKERATNE										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	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
Don LUIS ISASI	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA	Plan							0,00				
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Plan							0,00				
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan							0,00				
Don MANUEL GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Doña TERESA PAZ-ARES	Plan							0,00				
Doña PILAR PLATERO	Plan							0,00				
Don RICHARD HATHAWAY	Plan							0,00				
Doña JULIA LEFÈVRE	Plan							0,00				
Don CELSO MARCINIUK	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	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
Don MURRAY MCGOWAN	Plan							0,00				
Doña JENNIFER RAMSEY	Plan							0,00				
Don GREGORIO MARAÑÓN	Plan							0,00				
Doña LILLIAN BLOHM	Plan							0,00				
Don DAVID TILLEKERATNE	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS ISASI	
Doña CRISTINA GARMENDIA	
Don ÍÑIGO MEIRÁS	413

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA ECHENIQUE	42
Don MANUEL GONZÁLEZ	
Doña TERESA PAZ-ARES	
Doña PILAR PLATERO	
Don RICHARD HATHAWAY	
Doña JULIA LEFÈVRE	
Don CELSO MARCINIUK	
Don MURRAY MCGOWAN	
Doña JENNIFER RAMSEY	
Don GREGORIO MARAÑÓN	
Doña LILLIAN BLOHM	
Don DAVID TILLEKERATNE	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don LUIS ISASI								
Doña CRISTINA GARMENDIA								
Don ÍÑIGO MEIRÁS	413	405					1.086	1.017
Doña MARÍA ECHENIQUE	42	40		75	264	234	291	209

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don MANUEL GONZÁLEZ								
Doña TERESA PAZ-ARES								
Doña PILAR PLATERO								
Don RICHARD HATHAWAY								
Doña JULIA LEFÈVRE								
Don CELSO MARCINIUK								
Don MURRAY MCGOWAN								
Doña JENNIFER RAMSEY								
Don GREGORIO MARAÑÓN								
Doña LILLIAN BLOHM								
Don DAVID TILLEKERATNE								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ISASI	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA	Concepto	
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Beneficios sociales	35
Doña MARÍA ECHENIQUE	Beneficios sociales	36

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL GONZÁLEZ	Concepto	
Doña TERESA PAZ-ARES	Concepto	
Doña PILAR PLATERO	Concepto	
Don RICHARD HATHAWAY	Concepto	
Doña JULIA LEFÈVRE	Concepto	
Don CELSO MARCINIUK	Concepto	
Don MURRAY MCGOWAN	Concepto	
Doña JENNIFER RAMSEY	Concepto	
Don GREGORIO MARAÑÓN	Concepto	
Doña LILLIAN BLOHM	Concepto	
Don DAVID TILLEKERATNE	Concepto	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don LUIS ISASI	344				344						344

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña CRISTINA GARMENDIA	96				96						96
Don ÍÑIGO MEIRÁS	86	2.659			2.745	2.192		413	35	2.640	5.385
Doña MARÍA ECHENIQUE	86	221			307	371		42	36	449	756
Don MANUEL GONZÁLEZ	63				63						63
Doña TERESA PAZ-ARES	89				89						89
Doña PILAR PLATERO	121				121						121
Don RICHARD HATHAWAY											
Doña JULIA LEFÈVRE											
Don CELSO MARCINIUK											
Don MURRAY MCGOWAN											
Doña JENNIFER RAMSEY											
Don GREGORIO MARAÑÓN	202				202						202
Doña LILLIAN BLOHM											
Don DAVID TILLEKERATNE											
TOTAL	1.087	2.880			3.967	2.563		455	71	3.089	7.056

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don ÍÑIGO MEIRÁS	5.397	-3,23	5.577	61,89	3.445	45,05	2.375	19,17	1.993
Doña MARÍA ECHENIQUE	756	0,40	753	20,48	625	42,05	440	50,17	293
Consejeros externos									
Don LUIS ISASI	344	282,22	90	-5,26	95	7,95	88	-	0
Doña CRISTINA GARMENDIA	96	3,23	93	-2,11	95	0,00	95	-4,04	99
Don MANUEL GONZÁLEZ	63	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña TERESA PAZ-ARES	89	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña PILAR PLATERO	121	30,11	93	-2,11	95	0,00	95	10,47	86
Don GREGORIO MARAÑÓN	202	-58,52	487	-0,61	490	0,62	487	-1,42	494
Resultados consolidados de la sociedad									
	419	13,24	370	29,37	286	9,58	261	19,18	219
Remuneración media de los empleados									
	39	-2,50	40	0,00	40	8,11	37	-7,50	40

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[05/11/2024]

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

- Si
 No