Logista

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros



Ejercicio 2026

Índice

1. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el Ejercicio 2027 5
1.1. Política retributiva aplicable 5
1.2. Principios generales de la Política 5
1.3. Elementos retributivos del Consejero Delegado en el ejercicio 2027 5
1.3.1. Retribución Fija 6
1.3.2. Retribución Variable a Corto Plazo (Anual) 6
1.3.3. Retribución Variable a Largo Plazo (Plurianual) 7
1.3.4. Sistemas de ahorro a largo plazo 9
1.3.5. Remuneración en Especie 10
1.3.6. Posibles pagos en caso de cese 10
1.4. Condiciones contractuales del Consejero Delegado 10
1.4.1. Malus y clawback 10
1.4.2. Cláusulas de preaviso 11
1.5. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2027 11

2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2026 12
2.1. Política retributiva aplicable 12
2.2. Elementos retributivos del Consejero Ejecutivo en el ejercicio 2026 12
2.2.1. Retribución Fija 12
2.2.2. Retribución Variable a Corto Plazo 12
2.2.3. Retribución Variable a Largo Plazo 13
2.2.4. Sistemas de ahorro a largo plazo 15
2.2.5. Remuneración en Especie 15
2.3. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2026 15

3. Órganos que intervienen en el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones 16
3.1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 16
3.2. El Consejo de Administración 16
3.3. La Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad 16
3.4. La Junta General de Accionistas 16

4. Trabajos desarrollados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en materia de remuneraciones de Consejeros 16

5. 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
5.1. Principios específicos recogidos en la Política 17
5.2 Reducción de la exposición al riesgo 17

6. Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas de la Circular 4/2013, de la CNMV 18

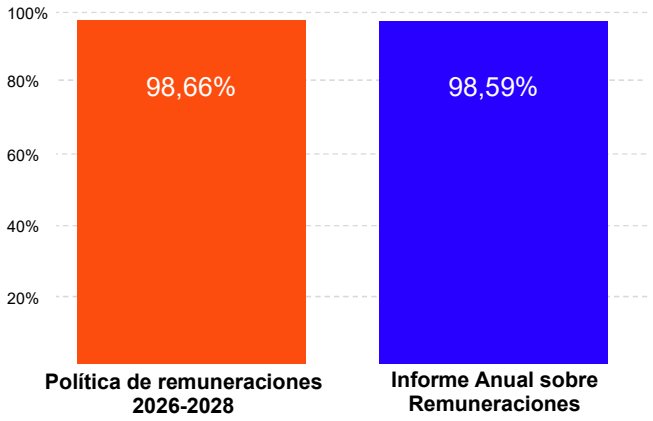
Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("**CNR**") de Logista Integral, S.A. (la "**Compañía**") me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (el "**Informe**") correspondiente al ejercicio 2026 (que transcurre desde el 1 de octubre de 2025 al 30 de septiembre de 2026) y que se someterá a votación de la Junta General de Accionistas 2027 con carácter consultivo.

En concreto, el presente Informe detalla cómo se ha aplicado la actual política de remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio 2026 y avanza las novedades retributivas previstas para el ejercicio 2027. En línea con las mejores prácticas nacionales e internacionales, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se presenta en formato libre incluyendo, en todo caso, toda la información requerida por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Resultados de la Junta General de Accionistas de 2026 en relación con las propuestas relativas a remuneraciones de los Consejeros

Durante el último trimestre de 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR estimó conveniente revisar la matriz para la determinación del porcentaje de consolidación de remuneración variable a corto plazo del Consejero Delegado en función del porcentaje de consecución de EBIT Ajustado, con el objetivo de adecuarla a los estándares de mercado y al perfil actual de la Compañía. La apuesta estratégica de Logista por la diversificación de actividades aconsejaba ajustar los niveles mínimos de consecución y consolidación, así como el nivel máximo de consolidación de EBIT Ajustado y alinear los objetivos estratégicos con la estructura retributiva, reforzando el compromiso de alcanzar resultados superiores en entornos cada vez más competitivos. De igual modo, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, consideró oportuno actualizar el importe de la Retribución Fija del Consejero Delegado.



Para incorporar dichos cambios, el Consejo de Administración sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 4 de febrero de 2026 una nueva Política de Remuneraciones 2026-2028, que fue aprobada con un 98,66% de votos favorables.

A su vez, en la misma Junta General de Accionistas el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2025 contó con el respaldo del 98,59% de los votos emitidos.

Principales novedades en la retribución de los Consejeros para el ejercicio 2027

Consejero Delegado:

A propuesta de la CNR, el Consejo de Administración acordó actualizar el importe de la Retribución Fija del Consejero Delegado para el año 2027 (de 1 de enero a 31 de diciembre), incrementándolo en un 3,5%. El esquema de Retribución Variable a Corto Plazo se mantiene sin cambios respecto a 2026.

Asimismo, en el marco de sus funciones de revisión periódica de la política retributiva de la Compañía y con el apoyo de asesores externos especializados (Willis Towers Watson - WTW), durante el ejercicio la CNR ha revisado el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026 con el objetivo de verificar que su diseño continuase alineado con la estrategia de negocio de Logista, los intereses de sus accionistas, las mejores prácticas de mercado y las expectativas de los principales inversores institucionales.

Como parte de dicho proceso, se han analizado, entre otros aspectos, la estructura general del incentivo, la idoneidad de las métricas de desempeño empleadas y, en particular, las utilizadas para medir la creación de valor para los accionistas, y las tendencias más recientes en materia de remuneraciones.

Como resultado del análisis realizado, la CNR consideró conveniente proponer al Consejo que, para el tercer período de consolidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026, se actualizase el grupo de comparación utilizado para la medición de la métrica referente al Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo, así como la correspondiente escala de consecución. El Consejo de Administración aprobó los ajustes propuestos por la Comisión, cuyos términos se detallan en el apartado 1.3.3 siguiente. Dicha modificación no implica ningún cambio en los importes objetivo de la remuneración del Consejero Delegado.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Retribución Total Objetivo del Consejero Delegado en 2027 (es decir, aquella que se devengará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos), vendrá determinada por la siguiente estructura:



Notas al gráfico:

- Cifras en miles de euros.
- Retribución Fija: La Retribución Fija se ha incrementado en un 3,5% con respecto al ejercicio 2026.
- Retribución Variable a Corto Plazo Target: Al igual que en el ejercicio 2026 supone un 150% de la Retribución Fija.
- Retribución Variable a Largo Plazo Target: Corresponde al valor esperado del tercer período de consolidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026.
- Pensiones: Incluye las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo del Grupo y al Plan de Previsión Social de Directivos. En relación con este último plan, la aportación asciende, como máximo, a un 20% de la Retribución Fija y la Retribución Variable a Corto Plazo. Por lo tanto, a efectos del gráfico, se ha considerado como retribución variable un 60% de la mencionada aportación.
- No se incluye retribución en especie, retribución por pertenencia al Consejo ni dietas.

Tal y como se puede observar, la Compañía, en su estrategia de compensación, apuesta por un mix retributivo donde los componentes variables tienen un peso claramente superior al de la parte fija, materializando el principio de *pay for performance*.

Consejeros en su condición de tales:

En el marco de la revisión periódica del sistema retributivo de la Compañía, la CNR, con el asesoramiento independiente de WTW, llevó a cabo también un análisis comparativo de la remuneración de los Consejeros de Logista, respecto de los de las compañías integrantes del IBEX 35. El análisis comprendió tanto las asignaciones fijas por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones como las dietas por asistencia y puso de manifiesto que la remuneración satisfecha por la Compañía por estos conceptos se situaba por debajo del percentil 25 de la muestra analizada.

Teniendo en cuenta, además, la evolución de dichas cuantías desde 2020 (únicamente se revisaron en 2024), el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, acordó actualizar la asignación fija correspondiente a la Presidencia del Consejo en un 5% y las asignaciones fijas y las dietas por asistencia de los Consejeros en un 10% tal y como se detalla en el apartado 1.5 siguiente, con el objetivo de lograr un posicionamiento más equilibrado de la remuneración de los Consejeros de Logista con la práctica de mercado, manteniendo un enfoque prudente.

Dicha revisión no implicará la necesidad de modificar el límite máximo anual de 1.600.000 euros aprobado por la Junta General y establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales.

Modificación de la Política de Remuneraciones 2026-2028:

Para la incorporación de las modificaciones descritas, el Consejo de Administración someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una modificación de la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros 2026-2028, la cual se acompañará del correspondiente informe-propuesta.

Desempeño de Logista en el ejercicio 2026 e implicaciones en la remuneración

La Política de Remuneraciones de la Compañía establece una vinculación directa de la remuneración del Consejero Delegado con la consecución de objetivos estratégicos y con el Plan de Negocio de Logista. Ello se refleja en un mix retributivo equilibrado que atribuye un peso significativo a la remuneración ligada a resultados, en particular, a largo plazo.

Durante el ejercicio 2026, Logista ha continuado demostrando la fortaleza y resiliencia de su modelo de negocio en un entorno económico y geopolítico marcado por la incertidumbre. La Compañía ha mantenido una evolución operativa sólida, apoyada en la diversificación de sus actividades, su liderazgo en los mercados en los que opera y una gestión eficiente de sus operaciones.

En este sentido, Logista registró crecimiento en sus principales indicadores, con aumento tanto de los ingresos como de las ventas económicas y continuó mejorando su rentabilidad operativa, alcanzando un incremento del Beneficio de Explotación (EBIT) Ajustado y reforzando sus márgenes. Todo ello pone de manifiesto su capacidad de adaptación ante un contexto de mercado exigente.

La evolución favorable del negocio se ha visto asimismo reflejada en la creación de valor para los accionistas al combinar crecimiento rentable, una sólida generación de caja y la retribución al accionista. La cotización de la acción mantuvo una trayectoria positiva durante el ejercicio y, junto con los dividendos distribuidos, ofreció a sus accionistas un retorno total atractivo.

En este contexto, el porcentaje de pago al Consejero Delegado de la Retribución Variable a Corto Plazo ha sido del 100%, al haber alcanzado un nivel de consecución del 100% o superior en cada uno de los objetivos de EBIT ajustado (al que se atribuye un peso del 60%), Working Capital y Contribución Personal (con pesos, ambos, del 15%) y Sostenibilidad (con un peso del 10%).

Por otro lado, en septiembre de 2026 ha finalizado el tercer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, con un porcentaje de pago de un 60,38%. Este porcentaje resulta del cumplimiento parcial de la métrica de EBIT ajustado (a la cual corresponde un peso del 65%), de la no consecución del RTA relativo (métrica que lleva aparejado un 25% del incentivo) y del cumplimiento al nivel previsto en el Plan de los objetivos ligados a sostenibilidad (esto es, Kms recorridos con flota de bajas emisiones (5%) y mantenimiento de la calificación CDP, (a cada uno de los cuales corresponde un 5% del total).

Mirando hacia el futuro

La CNR continuará examinando durante el ejercicio 2027 el contexto económico y de negocio y valorará cualquier cambio que pueda ser apropiado incorporar a la Política de Remuneraciones de los Consejeros en los próximos años.

Por último, quisiera agradecer en nombre de la CNR y, por indicación de su Presidente, de todo el Consejo de Administración, el tiempo dedicado a la lectura del Informe Anual sobre 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,

Dª. Teresa Paz-Ares, Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

1. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el Ejercicio 2027

1.1. Política retributiva aplicable

La Política aplicable para el ejercicio actual es la Política de Remuneraciones 2026-2028, aprobada por la Junta General de Accionistas de la Compañía en su sesión celebrada el 4 de febrero de 2026 (se puede acceder a la misma a través del siguiente link), sin perjuicio de que la Junta General de Accionistas que se celebrará en febrero de 2027 modifique algunos aspecto de dicha Política en los términos descritos anteriormente.

Esta Política incluye la actualización de los parámetros de consolidación de la Retribución Variable a Corto Plazo del Consejero Delegado para adecuarlos a la evolución de la compañía y a los estándares de mercado, incrementando el nivel máximo de consolidación del incentivo desde el 115% (previsto en la Política de Remuneraciones 2025-2027) hasta el 121% del importe target.

1.2. 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:

		Consejero Delegado	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 *stakeholders*	✓	✓

1.3. Elementos retributivos del Consejero Delegado en el ejercicio 2027

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, el Consejero Delegado se beneficia 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, el Consejero Delegado percibe las correspondientes remuneraciones por su pertenencia al Consejo de Administración, al igual que el resto de los Consejeros en su condición de tales.

De cara a determinar los niveles target del paquete retributivo, la Compañía ha llevado a cabo un análisis de la competitividad externa de la remuneración del Consejero Delegado. Para dicho análisis, Logista ha contado con el asesoramiento de WTW.

El benchmarking retributivo se ha llevado a cabo con base en un grupo de comparación formado por compañías cotizadas españolas y continuista con el grupo de comparación del benchmarking previo realizado en el ejercicio 2025. En este sentido, se han seleccionado compañías cotizadas españolas, con unos niveles de facturación y capitalización dentro de unos rangos prestablecidos, excluyendo bancos, sociedades filiales o sociedades cuyas casas matrices estuvieran fuera de España. Estas compañías son las siguientes:

Acciona	Acerinox	CIE Automotive	Ebro Foods
Gestamp	Grifols	Indra	Mapfre
Puig	Prosegur Cia de Seguridad	Sacyr	Técnicas Reunidas

Si bien en términos de Retribución Total Target, el paquete retributivo del Consejero Delegado está alineado con la dimensión relativa de la Compañía respecto a las entidades del grupo de comparación, el mix retributivo de Logista está mucho más apalancado en la retribución variable en comparación con los niveles de mercado.

1.3.1. Retribución Fija

El Consejero Delegado, por el desempeño de las funciones de gestión en la Sociedad, devenga una Retribución Fija, pagada en metálico. Dicha retribución se establece en las cantidades siguientes para el año 2027 (año natural, del 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027):

	Retribución Fija 2026	**% incremento**	**Retribución Fija 2027**
Consejero Delegado	927.579 euros	3,5%	960.044 euros

Estos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 5 de noviembre de 2026 a propuesta de la CNR.

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, así como el incremento no estatutario de la compañía.

1.3.2. Retribución Variable a Corto Plazo (Anual)

La Retribución Variable a Corto Plazo en línea con las prácticas de mercado más habituales en materia retributiva tiene como objetivo 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 CNR establece para cada ejercicio los diferentes objetivos a cumplir, así como la cuantificación objetiva de cada uno de los mismos.

El importe a conceder al Consejero Delegado en virtud de la Retribución Variable a Corto Plazo es el siguiente:

Importes target *(en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos)*	150% (1.440.066 €)
Importes máximos *(121% del importe target en caso de cumplimiento máximo de los objetivos)*	181,5% (1.742.480€)

Para el ejercicio 2027 los objetivos y las ponderaciones son idénticos a los del ejercicio anterior:

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

Se establecen 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% para el Working Capital y el 130% para el EBIT ajustado. 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 del Consejero Delegado, 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 la reducción de emisiones absolutas 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 2027:

Contribución personal Peso: 15%	- Integraciones, con especial atención a la culminación de los planes industriales y a los potenciales nuevos negocios. - Planificación estratégica: Enfoque en el crecimiento orgánico e inorgánico. - Relaciones con grupos de interés externos fortaleciendo las relaciones/redes con los más relevantes. - Optimización organizativa y cultura basada en el rendimiento: mejora continua, tanto en crecimiento de ingresos como en transformación de costes. Optimización continua de la estructura actual y de los roles clave. Garantizar la puesta en marcha del Plan de Inteligencia Artificial, tal y como se define en el proyecto Logista AIR.
Sostenibilidad Peso: 10%	- Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents" - Indicador "Talent Density" en posiciones del colectivo LVC (Top 600) - Contratación de mujeres en puestos directivos y gerentes - Mejora del índice de compromiso de los empleados - Liderazgo, mediante la transformación el liderazgo tradicional hacia un liderazgo transformador/inspirador. - Medioambiente, reducción de emisiones absolutas absorbiendo crecimiento orgánico.

1.3.3. 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 del Consejero Delegado 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 del Consejero Delegado.

El número de acciones target se percibe en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos. El número máximo de acciones (122,5% 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 Tercer 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 primer y segundo ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026:

Ciclo	Fecha reconocimiento	Periodo de medición	Nº de acciones (Target)	Nº de acciones (Máximo)
1er Ciclo	5/11/2024	01/10/2024 - 30/09/2027	72.448	84.221
2º Ciclo	5/11/2025	01/10/2025 – 30/09/2028	70.209	81.618
3er Ciclo	5/11/2026	01/10/2026 – 30/09/2029	58.675	71.876

A continuación se describen los objetivos a los que se vincula el Tercer Ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo:

Ponderación	Objetivo
65%	EBIT Ajustado
25%	Retorno Total para el Accionista (“RTA”) relativo
10%	Sostenibilidad: reducción absoluta de emisiones.

La información sobre los objetivos establecidos para el Primer y el Segundo Ciclo se puede encontrar en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los ejercicios 2023 / 2024 y 2024 / 2025.

Información adicional sobre los objetivos:

EBIT ajustado (65%):

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%
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.		

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 (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.

Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo (25%)

A través de este objetivo se compara el RTA de Logista frente al RTA obtenido por determinadas entidades e índices seleccionados por la Compañía.

Con el objetivo de revisar la adecuación del grupo de comparación utilizado para la medición del RTA relativo, se llevó a cabo un análisis específico de compañías europeas pertenecientes al mismo sector de actividad que Logista. Como parte de dicho ejercicio, se evaluó el grado de alineamiento sectorial de las compañías analizadas, así como la correlación histórica de su evolución bursátil con la acción de Logista y sus respectivos niveles de volatilidad, con el fin de identificar aquellas entidades que presentaban perfiles operativos y de comportamiento bursátil comparables.

Como resultado de este análisis, se consideró oportuno realizar determinados ajustes en la composición del grupo de comparación para reforzar su representatividad. En particular, se sustituyó el índice Ibex Medium Cap por el Ibex-35, dado que este último constituye una referencia más adecuada para la Sociedad en su configuración actual. Asimismo se actualizaron las compañías que componen el grupo de comparación una vez analizado el grado de comparabilidad desde una perspectiva sectorial y bursátil.

Por lo tanto, el grupo de comparación quedó configurado por las siguientes 15 referencias (13 compañías y 2 índices).

BAT Plc.	IBEX 35	Inc. Stef, S.A.	NTG
Deustche Post AG.(DHL)	IBEX Top dividend.	InPost S.A.	Philip Morris International
CTT – Correios de Portugal	ID Logistics	JTI Inc.	PostNL
DSV A/S	Imperial Brands Plc.	Marr	

El Consejo de Administración consideró que esta composición proporciona una referencia más robusta para evaluar la creación de valor relativa para los accionistas y permite medir el desempeño de la Sociedad frente a un conjunto de comparadores con un mayor grado de alineamiento sectorial, correlación bursátil y comparabilidad económica.

Por otro lado, la escala de logro del objetivo de RTA es la siguiente:

RTA Relativo 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	50%
A partir del tercer cuartil del grupo de referencia	100%
A partir del percentil noventa del grupo de referencia	125%
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	

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 75 de dicho grupo de comparación. En caso de sobrecumplimiento en dicho objetivo se puede llegar a abonar hasta el 125% del incentivo target si se alcanza o supera el percentil 90.

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

Sostenibilidad (10%):

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 objetivo para el Tercer Período del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026 compromete una reducción progresiva de sus emisiones absolutas en los alcances 1, 2 y 3 que implica una mejora de la eficiencia y una absorción de los crecimientos orgánicos durante dicho Período. Este objetivo está alineado con el compromiso de la compañía de alcanzar la neutralidad climática en 2050, con un peso del 10%.

El porcentaje de pago se multiplica por la ponderación que tiene este objetivo (10%).

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 reducir la exposición al riesgo, se prevé la obligación del Consejero Delegado 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.

1.3.4. Sistemas de ahorro a largo plazo

El Consejero Delegado participa 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, participa 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 2027 se prevé que las aportaciones en los diferentes sistemas de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado asciendan a 449 miles de euros en un escenario de cumplimiento target.

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 del Consejero Delegado.

1.3.5. Remuneración en Especie

El Consejero Delegado tiene 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 2026 el coste de estas retribuciones ascendió a 32.290 euros para el Consejero Delegado. El coste en el ejercicio 2027 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. El contrato del Consejero Delegado prevé la obligación de que la Sociedad tenga suscrita dicha póliza de seguro de responsabilidad civil.

1.3.6. Posibles pagos en caso de cese

Indemnización por cese:

El Consejero Delegado podrá tener derecho a cobrar una indemnización equivalente a la suma de la retribución fija y variable a corto plazo que, en el momento del cese, percibiera como consejero ejecutivo 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 este dejase de ser el único Consejero Delegado; o (iv) si se produjera un cambio de control en el accionariado de Logista.

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.

1.4. Condiciones contractuales del Consejero Delegado

1.4.1. Malus y clawback

El contrato del Consejero Delegado dispone 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 2026-2028 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 Delegado 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 CNR 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.

1.4.2. 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 del Consejero Delegado.

La duración del contrato del Consejero Delegado es indefinida y no incluyen cláusulas de permanencia.

La cláusula de preaviso es la siguiente:

- 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.

Se incluye una cláusula de *Garden leave*, en virtud de las cuales, en caso de notificación por el Consejero Delegado a la Sociedad de la voluntad de terminación de la relación contractual por decisión unilateral del Consejero Delegado, la Sociedad puede acordar el cese en sus cargos y requerirle para que deje de prestar servicios, permaneciendo en ese caso en situación de permiso retribuido hasta la extinción.

1.5. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2027

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.

Tal y como se ha señalado en la carta introductoria, la CNR, con el asesoramiento independiente de WTW, revisó los niveles de remuneración de los Consejeros en su condición de tales frente a las compañías del IBEX 35. El análisis puso de manifiesto que las asignaciones fijas y las dietas por asistencia se situaban en el rango bajo del mercado. Teniendo en cuenta, además, la evolución de dichas cuantías desde 2020 (únicamente se revisaron en 2024), el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, acordó el 5 noviembre de 2026 actualizar sus importes para mejorar su alineamiento con la práctica de mercado, conforme se detalla a continuación.

Los nuevos importes determinados para 2027 son los siguientes:

Asignación fija en metálico mensual:	**2025/2026**	**2027**
Presidente del Consejo	30.600 €	32.130 €
Consejero	5.400 €	5.940 €
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	1.700 €	1.870 €
Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.800 €	1.980 €

Dietas por asistencia a las reuniones (por sesión):	**2025/2026**	**2027**
Consejo de Administración	2.917 €	3.209 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.061 €	1.167 €
Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad	1.714 €	1.885 €

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 930.720 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.

2. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2026

2.1. Política retributiva aplicable

Desde el 5 de febrero de 2025 hasta el 3 de febrero de 2026 se aplicó la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, aprobada por la Junta General de Accionistas el 5 de febrero de 2025. A partir del 4 de febrero de 2026 entró en vigor la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2026-2028 (la "Política"), aprobada por la Junta General de Accionistas de la Compañía en su sesión celebrada el 4 de febrero de 2026.

La Política 2025-2027 era muy similar a la Política de Remuneraciones 2026-2028, ya descrita en el apartado 1 anterior, salvo por el ajuste introducido en la Retribución Variable de Corto Plazo del Consejero Delegado, que contempla un incremento del nivel máximo de este incentivo. A este respecto, las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2026 por el Consejero Delegado 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.

2.2. Elementos retributivos del Consejero Ejecutivo en el ejercicio 2026

Los elementos retributivos devengados por el Consejero Ejecutivo en el ejercicio 2026 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.

2.2.1. Retribución Fija

Tal y como se ha detallado en el apartado anterior, la Retribución Fija del Consejero Ejecutivo se establece por años naturales.

En el ejercicio 2026 las Retribuciones Fijas fueron las siguientes:

	Año 2025	% incremento	Año 2026[1]	Ejercicio 2026[2]
Consejero Delegado	900.562 euros	3%	927.579 euros	920.824 euros

1. Estos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración del 5 de noviembre de 2025 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, presentados en el IARC del ejercicio 2025 y aprobados por la Junta General de Accionistas de 2026.
2. 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 2025 más nueve mensualidades de 2026 con sus correspondientes devengos proporcionales de pagas extraordinarias. Por tanto, la cantidad devengada como Retribución Fija en el ejercicio fiscal 2026 asciende a 920.824 euros en el caso del Consejero Delegado.

2.2.2. Retribución Variable a Corto Plazo

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2026-2028, 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 121% del target.

De acuerdo con estos parámetros, la CNR en su reunión del 5 de Noviembre de 2026, y con los resultados determinados del ejercicio, ha establecido el siguiente grado de consecución que fue ratificado por el Consejo de Administración en la sesión del mismo día:

Consejero Delegado - Incentivo Target: 1.391.368,5 euros (150% de la Retribución Fija)					
Objetivo	**Peso**	**Target**	**% Consecución**	**% Pago**	**Importe a pagar**
EBIT ajustado	60%	390,08	100,2%	100%	834,8€
Working Capital	15%	-2.743,5	121%	120%	250,4€
Contribución personal	25%	--	100%	100%	347,8€
Total	**100%**	--	--	103%	**1.433€**
*Importes 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:

Objetivos personales cualitativos (Peso: 15%)
Evaluación: 100%

1. Integraciones de nuevos negocios, con especial atención a las sinergias, reporting, las operaciones y la cultura.
2. Planificación estratégica: Enfoque en el crecimiento orgánico e inorgánico.
3. Relaciones con grupos de interés externos fortaleciendo las relaciones/redes con los más relevantes.
4. Optimización organizativa y cultura basada en el rendimiento: Optimización continua de la estructura actual y las funciones clave. Transformación continua del liderazgo tradicional hacia un liderazgo transformador/inspirador.

Objetivos de Sostenibilidad (Peso: 10%)
Evaluación: 100%

Objetivo	**Resultado**	**Conseguido**
- Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents"	1,93%	SÍ
- Indicador "Talent Density" en posiciones del colectivo LVC (Top 600)	60%	SÍ
- Reducción de brecha salarial	-0,26 p.p	SÍ
- Contratación de mujeres en puestos directivos y gerentes	45,45%	SÍ
- Mejora del índice de compromiso de los empleados	+11,7	SÍ
- Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones	90,44%	SÍ

Teniendo en cuenta lo anterior, se aprobó el abono de 1.433.110 euros en concepto de Retribución Variable a Corto Plazo para el Consejero Delegado.

2.2.3. Retribución Variable a Largo Plazo

Durante el ejercicio 2026 se ha consolidado el tercer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, cuyo periodo de medición comenzó en octubre de 2023 y cuyo devengo finalizó el 30 septiembre de 2026.

La CNR con los resultados determinados del ejercicio, ha establecido el siguiente grado de consecución, que fue ratificado por el Consejo de Administración en la sesión del 5 de noviembre de 2026:

Objetivo	Ponderación	Target	Conseguido	% Pago
EBIT ajustado	65%	1.206	95,7%	77,5%
RTA relativo	25%	n/a	36,3%	0%
Km recorridos flota bajas emisiones	5%	78%	90%	100%
Mantenimiento CDP list	5%	A-A-A	100%	100%
Total	**100%**	--	--	60,38%
Target EBIT expresado en miles de euros				

Consejero Delegado
Acciones Target: 82.436
% Pago: 60,38%
Acciones consolidadas: 49.775
Importe equivalente: 1.725.201,5 euros*

*El importe teórico de Retribución Variable a Largo Plazo se ha determinado multiplicando el número de acciones consolidadas (49.775) por el precio de la acción de Logista a cierre de mercado del 30 septiembre de 2026, fecha en la que finalizó el periodo de medición de objetivos, sin perjuicio de que el valor de la acción en el momento de la liquidación efectiva pueda ser inferior o superior.

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 RTA relativo, determinado por la posición comparativa en cuanto al Cálculo del Retorno Total al accionista en su Grupo de Comparación, no se ha conseguido llegar al umbral mínimo de logro, al situarse Logista en un percentil del 36,30 conforme al siguiente desglose:

Compañía	**TSR**	
XPO	133,47	186,9%
IBEX TOP DIVIDENDO TOTAL RETURN	11.502,05	140,6%
JTI	4.248,31	129,1%
PMI	110,80	117,1%
MCKESSON CORP	467,12	109,4%
BAT	2.187,79	83,3%
IMB	1.260,72	72,5%
LOGISTA	**16,94**	**68,3%**
IBEX MEDIUM CAP	6.626,02	49,6%
DHL	16,43	40,2%
ID LOGISTICS	101,22	41,0%
STEF	29,31	26,9%

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 (78% de kilómetros realizados con flota sostenible) siendo por tanto el target conseguir un 90% de los kilómetros totales realizados con flota sostenible. El porcentaje alcanzado ha sido de un 90%, 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 1 anterior.

Por otro lado, durante el ejercicio 2026 se produjo el lanzamiento del Segundo Periodo de Consolidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026, lanzado en octubre de 2025 y cuyo devengo se realizará en septiembre de 2028, conforme a lo establecido en el IARC del ejercicio 2024-2025.

2.2.4. 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 1. En base a los mismos, la aportación devengada por el Consejero Delegado en este año fiscal ha sido de 403.434 euros.

2.2.5. 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, el contrato del Consejero Delegado prevé 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 al Consejero como retribución en especie, pero en todo caso su importe individual no es significativo.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo es beneficiarios de un seguro de vida, con una prima anual de 4.206 euros. En ese paquete se incluye además seguro de asistencia médica y vehículo de empresa, alcanzando los siguientes importes:

Retribución en especie:	
Consejero Delegado	32.290€

2.3. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2026

Tal y como se describe en el apartado 1.5, 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 2026, fueron presentados en el IARC del ejercicio 2025:

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

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

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

Por tanto, la Remuneración Fija a lo largo del ejercicio 2026 ascendió a 868.200 euros y la retribución devengada en concepto de dietas alcanzó los 230.946 euros, de acuerdo a la celebración de 9 sesiones del Consejo, 5 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.

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

3.1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR") de Logista Integral, S.A. ("Logista" o la "Compañía" o la "Sociedad") está regulada por el artículo 529 quindecies de la Ley de Sociedades de Capital, el artículo 18 de los Estatutos Sociales, los artículos 14 y 17 del Reglamento del Consejo de Administración y por su propio Reglamento, adaptado éste a las recomendaciones de la Guía Técnica sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, en la redacción aprobada por la CNMV el 20 de febrero de 2019.

Dentro de sus funciones, la CNR propone y supervisa la política de remuneraciones de consejeros y altos directivos, asegurando transparencia y alineación con la estrategia de la Sociedad. Con esta finalidad, la CNR se reúne periódicamente y, al menos, cuatro veces al año, 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.

En el desempeño de sus funciones, la CNR podrá acceder de modo adecuado, oportuno y suficiente a cualquier información o documentación de que disponga la Sociedad, así como recabar la colaboración o el asesoramiento de profesionales externos cuando lo considere necesario o conveniente para el mejor desempeño de sus funciones.

3.2. El Consejo de Administración

A propuesta de la CNR, el Consejo de Administración aprueba y supervisa la aplicación de la Política de Remuneraciones de los consejeros y altos directivos, incluyendo los incentivos a largo plazo ligados al valor de la acción antes de su elevación a la Junta General de Accionistas. También el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, aprueba la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Consejero Delegado.

3.3. 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 del Consejero Delegado 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.

3.4. La Junta General de Accionistas

La aprobación de la Política de Remuneraciones corresponde a la Junta General de Accionistas, quien 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.

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

La CNR ha realizado en el ejercicio 2026 las siguientes actuaciones en materia de retribuciones:

- Propuesta al Consejo del Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.
- Verificar del grado de cumplimiento de los objetivos de negocio del grupo a corto y largo plazo (Bonus) y propuesta de fijación de los objetivos de corto y largo plazo para el siguiente ejercicio.
- Evaluación de la Retribución Variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo.
- Fijación de la Retribución Fija del Consejero Ejecutivo.
- Propuesta de objetivos, ponderaciones y escalas de logro del Tercer Ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026.
- Revisión de la compensación de altos directivos.

5. 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

5.1. 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 (cláusulas malus y clawback) que permiten que sea suficientemente flexible. La ponderación de los elementos fijos y variables en el mix retributivo permite una adecuada gestión de riesgos.

5.2 Reducción de la exposición al riesgo

La reducción de 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 el Consejero Delegado pueda 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 el Consejero Delegado 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 al Consejero Delegado 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 del Consejero Delgado 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 el Consejero Delegado y la Compañía.

- El contrato del Consejero Delegado dispone 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 el paquete de remuneraciones del Consejero Delegado 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 1, 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 del Consejero Delegado 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.

6. 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 2026
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Presidente Independiente	01/10/2025 a 30/09/2026
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Vicepresidente Independiente	01/10/2025 a 30/09/2026
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Consejero Delegado	01/10/2025 a 30/09/2026
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	Consejero Independiente	01/10/2025 a 30/09/2026
Doña MARCELLA PANUCCI	Consejero Independiente	04/02/2026 a 30/09/2026
Doña TERESA PAZ-ARES	Consejero Independiente	01/10/2025 a 30/09/2026
Doña PILAR PLATERO SANZ	Consejero Independiente	01/10/2025 a 30/09/2026
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Vicepresidente Independiente	01/10/2025 a 04/02/2026
Don ANDREW GARARD	Consejero Dominical	22/09/2026 a 30/09/2026
Doña JULIA LEFÈVRE	Consejero Dominical	01/10/2025 a 30/09/2026
Don CELSO MARCINIUK	Consejero Dominical	01/10/2025 a 30/09/2026
Don KEVIN MASSIE	Consejero Dominical	01/10/2025 a 23/07/2026
Doña JENNIFER RAMSEY	Consejero Dominical	01/10/2025 a 30/09/2026
Don MARTIN STAUNTON	Consejero Dominical	04/02/2026 a 30/09/2026

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 2026	Total ejercicio 2025
Don LUIS ISASI	432	23	5						460	468
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	65	26	9						100	86
Don ÍÑIGO MEIRÁS	65	26							91	93
Don MANUEL GONZÁLEZ	65	26	27						118	100
Doña MARCELLA PANUCCI	43	18	2						63	
Doña TERESA PAZ-ARES	65	26	27						118	121
Doña PILAR PLATERO	65	26	16						107	132
Doña CRISTINA GARMENDIA	27	12	3						42	103
Don ANDREW GARARD										
Doña JULIA LEFÈVRE										
Don CELSO MARCINIUK										
Don KEVIN MASSIE										
Doña JENNIFER RAMSEY										
Don MARTIN STAUNTON										

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	Intrumentos financieros al principio del ejercicio 2026		Intrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Intrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Don LUIS ISASI												
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA												
Don IÑIGO MEIRAS	Plan 2021-2023 3º Periodo de Consolidación	82.436	82.436			49.775	49.775	34,66	1.725	32.661		
	Plan 2024-2026 1º Periodo de Consolidación	72.448	72.448								72.448	72.448
	Plan 2024-2026 2º Periodo de Consolidación			70.209	70.209						70.209	70.209
Don MANUEL GONZÁLEZ												
Doña MARCELLA PANUCCI												
Doña TERESA PAZ-ARES												
Doña PILAR PLATERO												
Doña CRISTINA GARMENDIA												

Nombre	Denominación del Plan	Intrumentos financieros al principio del ejercicio 2026		Intrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Intrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Don ANDREW GARARD												
Doña JULIA LEFÈVRE												
Don CELSO MARCINIUK												
Don KEVIN MASSIE												
Doña JENNIFER RAMSEY												
Don MARTIN STAUNTON												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)					Importe de los fondos acumulados (miles €)		
Nombre	Sistemas de ahorrro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorrro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025

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 2026	Total ejercicio 2025
Don ÍÑIGO MEIRÁS				920	1.433				2.353	1.421

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, S.A.U.

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 2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2026	
		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

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Consejero	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS ISASI	
Doña CRISTINA RUIZ	
Don ÍÑIGO MEIRÁS	403
Don MANUEL GONZÁLEZ	
Doña MARCELLA PANUCCI	
Doña TERESA PAZ-ARES	
Doña PILAR PLATERO	
Doña CRISTINA GARMENDIA	
Don ANDREW GARARD	
Doña JULIA LEFÈVRE	
Don CELSO MARCINIUK	
Don KEVIN MASSIE	
Doña JENNIFER RAMSEY	
Don MARTIN STAUNTON	

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 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025
Don ÍÑIGO MEIRÁS	403	344			1.681	1.398		

Comentarios
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.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ISASI		
Doña CRISTINA RUIZ		
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Beneficios sociales	32
Don MANUEL GONZÁLEZ		
Doña MARCELLA PANUCCI		
Doña TERESA PAZ-ARES		
Doña PILAR PLATERO		
Doña CRISTINA GARMENDIA		
Don ANDREW GARARD		
Doña JULIA LEFÈVRE		
Don CELSO MARCINIUK		
Don KEVIN MASSIE		
Doña JENNIFER RAMSEY		
Don MARTIN STAUNTON		

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, de vida y accidentes.

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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	**Total Retribución metálico**	**Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados**	**Remuneración por sistemas de ahorro**	**Remuneración por otros conceptos**	**Total ejercicio 2026 sociedad**	**Total Retribución metálico**	**Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados**	**Remuneración por sistemas de ahorro**	**Remuneración por otros conceptos**	**Total ejercicio 2026 grupo**	**Total ejercicio 2026**
Don LUIS ISASI	460				460					0	460
Doña CRISTINA RUIZ	100				100					0	100
Don ÍÑIGO MEIRÁS	91	1.725			1.816	2.353		403	32	2.788	4.604
Don MANUEL GONZÁLEZ	118				118					0	118
Doña MARCELLA PANUCCI	63				63					0	63
Doña TERESA PAZ-ARES	118				118					0	118
Doña PILAR PLATERO	107				107					0	107
Doña CRISTINA GARMENDIA	42				42					0	42
Don ANDREW GARARD											
Doña JULIA LEFÈVRE											
Don CELSO MARCINIUK											
Don KEVIN MASSIE											
Doña JENNIFER RAMSEY											
Don MARTIN STAUNTON											

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 2026	**% variación 2025/2026**	**Ejercicio 2025**	**% variación 2025/2024**	**Ejercicio 2024**	**% variación 2024/2023**	**Ejercicio 2023**	**% variación 2023/2022**	**Ejercicio 2022**
Consejeros Ejecutivos									
Don ÍÑIGO MEIRÁS	4.604	26,21	3.648	-32	5.397	-3	5.577	61	3.445
Consejeros Externos									
Don LUIS ISASI	460	-1,7	468	36	344	282	90	-5	95
Doña CRISTINA RUIZ	100	16	86						
Don MANUEL GONZÁLEZ	118	18	100	58	63				
Doña MARCELLA PANUCCI	63								
Doña TERESA PAZ-ARES	118	-3,28	122	37	89				
Doña PILAR PLATERO	107	-18,94	132	9	121	30	93	-2	95
Doña CRISTINA GARMENDIA	42	-60	103	7	96	3	93	-2	95
Resultados consolidados de la sociedad	388	1,57	382	-9	419	13,24	370	29,37	286
Remuneración media de los empleados	37	-5,13	39	0	39	-2,50	40	0	40

Observaciones
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 el último ejercicio, se realizan las siguientes observaciones: • D. Iñigo Meirás: la variación positiva entre 2025 y 2026 se debe al mayor porcentaje de pago de la Retribución Variable a Corto Plazo. • D. Luis Isasi: el número de sesiones de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones en el ejercicio 2026 ha sido inferior al de las celebradas en el ejercicio 2025. • Dña. Cristina Garmendia dejó de pertenecer al Consejo en febrero de 2026, por lo que su remuneración en dicho ejercicio está prorrateada. • D. Manuel González fue nombrado Presidente de la Comisión de Control, Auditoría y Sostenibilidad durante el ejercicio lo que ha implicado un incremento de su remuneración. • Dña. Teresa Paz-Ares: el número de sesiones de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones en el ejercicio 2026 ha sido inferior al de las celebradas en el ejercicio 2025. • Dña. Pilar Platero: deja de ostentar el cargo de Presidenta de la Comisión de Control, Auditoría y Sostenibilidad durante el ejercicio 2026. • Dña. Cristina Ruiz: se incorporó al Consejo en noviembre de 2024 por lo que su remuneración durante dicho ejercicio estaba prorrateada. • Dña. Marcella Panucci: se incorporó al Consejo en febrero de 2026 por lo que su remuneración durante dicho ejercicio está prorrateada. Los importes relativos a la remuneración media de los empleados excluyen los costes de seguridad social de acuerdo a las instrucciones de la CNMV.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	30/09/2026
CIF:	A87008579

Denominación Social:

LOGISTA INTEGRAL, 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	101.858.496	76,73

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	987.563	0,97
Votos a favor	100.420.732	98,59
Votos en blanco	2.744	0,00
Abstenciones	447.457	0,44

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2026
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Presidente Independiente	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Vicepresidente Independiente	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Consejero Delegado	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	Consejero Independiente	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Doña MARCELLA PANUCCI	Consejero Independiente	Desde 04/02/2026 hasta 30/09/2026
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Doña PILAR PLATERO SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejero Independiente	Desde 01/10/2025 hasta 04/02/2026
Don ANDREW GARARD	Consejero Dominical	Desde 22/09/2026 hasta 30/09/2026
Doña JULIA LEFÈVRE	Consejero Dominical	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Don CELSO MARCINIUK	Consejero Dominical	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Don KEVIN MASSIE	Consejero Dominical	Desde 01/10/2025 hasta 23/07/2026
Doña JENNIFER RAMSEY	Consejero Dominical	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026
Don MARTIN STAUNTON	Consejero Dominical	Desde 01/10/2025 hasta 30/09/2026

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 2026	Total ejercicio 2025
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	432	23	5						460	468
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	65	26	9						100	86
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	65	26							91	93
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	65	26	27						118	100
Doña MARCELLA PANUCCI	43	18	2						63	
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	65	26	27						118	121
Doña PILAR PLATERO SANZ	65	26	16						107	132
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	27	12	3						42	103
Don ANDREW GARARD										
Doña JULIA LEFÈVRE										
Don CELSO MARCINIUK										
Don KEVIN MASSIE										
Doña JENNIFER RAMSEY										
Don MARTIN STAUNTON										

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 2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2026	
		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 FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Plan							0,00				
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Plan							0,00				
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Plan 2024-2026 - 1er Periodo de Consolidación	72.448	72.448					0,00			72.448	72.448
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Plan 2024-2026 - 2º Periodo de Consolidación			70.209	70.209			0,00			70.209	70.209
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Plan 2021-2023 - 3er Periodo de Consolidación	82.436	82.436			49.775	49.775	34,66	1.725	32.661		
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	Plan							0,00				
Doña MARCELLA PANUCCI	Plan							0,00				
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	Plan							0,00				
Doña PILAR PLATERO SANZ	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2026	
		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 ANDREW GARARD	Plan							0,00				
Doña JULIA LEFÈVRE	Plan							0,00				
Don CELSO MARCINIUK	Plan							0,00				
Don KEVIN MASSIE	Plan							0,00				
Doña JENNIFER RAMSEY	Plan							0,00				
Don MARTIN STAUNTON	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	
Doña MARCELLA PANUCCI	
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña PILAR PLATERO SANZ	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don ANDREW GARARD	
Doña JULIA LEFÈVRE	
Don CELSO MARCINIUK	
Don KEVIN MASSIE	
Doña JENNIFER RAMSEY	
Don MARTIN STAUNTON	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA								
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA								
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO								
Don MANUEL GONZÁLEZ CID								
Doña MARCELLA PANUCCI								
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ								
Doña PILAR PLATERO SANZ								

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 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don ANDREW GARARD								
Doña JULIA LEFÈVRE								
Don CELSO MARCINIUK								
Don KEVIN MASSIE								
Doña JENNIFER RAMSEY								
Don MARTIN STAUNTON								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Concepto	
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Concepto	
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Concepto	
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	Concepto	
Doña MARCELLA PANUCCI	Concepto	
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	Concepto	
Doña PILAR PLATERO SANZ	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANDREW GARARD	Concepto	
Doña JULIA LEFÈVRE	Concepto	
Don CELSO MARCINIUK	Concepto	
Don KEVIN MASSIE	Concepto	
Doña JENNIFER RAMSEY	Concepto	
Don MARTIN STAUNTON	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 2026	Total ejercicio 2025
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA										
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA										
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO				920	1.433				2.353	1.421
Don MANUEL GONZÁLEZ CID										
Doña MARCELLA PANUCCI										
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ										
Doña PILAR PLATERO SANZ										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Don ANDREW GARARD										

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 2026	Total ejercicio 2025
Doña JULIA LEFÈVRE										
Don CELSO MARCINIUK										
Don KEVIN MASSIE										
Doña JENNIFER RAMSEY										
Don MARTIN STAUNTON										

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 2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2026	
		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 FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Plan							0,00				
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2026	
		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 ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Plan							0,00				
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	Plan							0,00				
Doña MARCELLA PANUCCI	Plan							0,00				
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	Plan							0,00				
Doña PILAR PLATERO SANZ	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Don ANDREW GARARD	Plan							0,00				
Doña JULIA LEFÈVRE	Plan							0,00				
Don CELSO MARCINIUK	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2026	
		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 KEVIN MASSIE	Plan							0,00				
Doña JENNIFER RAMSEY	Plan							0,00				
Don MARTIN STAUNTON	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	403
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	
Doña MARCELLA PANUCCI	
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	
Doña PILAR PLATERO SANZ	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don ANDREW GARARD	
Doña JULIA LEFÈVRE	
Don CELSO MARCINIUK	
Don KEVIN MASSIE	
Doña JENNIFER RAMSEY	
Don MARTIN STAUNTON	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA								
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA								
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	403	344			1.681	1.398		
Don MANUEL GONZÁLEZ CID								
Doña MARCELLA PANUCCI								
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ								
Doña PILAR PLATERO SANZ								

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 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025	Ejercicio 2026	Ejercicio 2025
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don ANDREW GARARD								
Doña JULIA LEFÈVRE								
Don CELSO MARCINIUK								
Don KEVIN MASSIE								
Doña JENNIFER RAMSEY								
Don MARTIN STAUNTON								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	Concepto	
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Concepto	
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Beneficios Sociales	32
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	Concepto	
Doña MARCELLA PANUCCI	Concepto	
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	Concepto	
Doña PILAR PLATERO SANZ	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANDREW GARARD	Concepto	
Doña JULIA LEFÈVRE	Concepto	
Don CELSO MARCINIUK	Concepto	
Don KEVIN MASSIE	Concepto	
Doña JENNIFER RAMSEY	Concepto	
Don MARTIN STAUNTON	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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2026 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2026 grupo	Total ejercicio 2026 sociedad + grupo
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	460				460						460
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	100				100						100
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	91	1.725			1.816	2.353		403	32	2.788	4.604

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2026 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2026 grupo	Total ejercicio 2026 sociedad + grupo
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	118				118						118
Doña MARCELLA PANUCCI	63				63						63
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	118				118						118
Doña PILAR PLATERO SANZ	107				107						107
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	42				42						42
Don ANDREW GARARD											
Doña JULIA LEFÈVRE											
Don CELSO MARCINIUK											
Don KEVIN MASSIE											
Doña JENNIFER RAMSEY											
Don MARTIN STAUNTON											
TOTAL	1.099	1.725			2.824	2.353		403	32	2.788	5.612

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 2026	% Variación 2026/2025	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022
Consejeros ejecutivos									
Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	4.604	26,21	3.648	-32,41	5.397	-3,23	5.577	61,89	3.445
Consejeros externos									
Don LUIS ISASI FERNÁNDEZ DE BOBADILLA	460	-1,71	468	36,05	344	282,22	90	-5,26	95
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	100	16,28	86	-	0	-	0	-	0
Doña MARCELLA PANUCCI	63	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	118	-3,28	122	37,08	89	-	0	-	0
Doña PILAR PLATERO SANZ	107	-18,94	132	9,09	121	30,11	93	-2,11	95
Don MANUEL GONZÁLEZ CID	118	18,00	100	58,73	63	-	0	-	0
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	42	-59,22	103	7,29	96	3,23	93	-2,11	95
Resultados consolidados de la sociedad									
	388	1,57	382	-8,83	419	13,24	370	29,37	286
Remuneración media de los empleados									

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2026	% Variación 2026/2025	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022
	37	-5,13	39	0,00	39	-2,50	40	0,00	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:

05/11/2026

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

[ ] Si
[√] No