

Logista

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros



Ejercicio 2024/2025

Índice

1. Resumen de las remuneraciones	4
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el Ejercicio 2025-2026	6
3. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2024-2025	12
4. Órganos que intervienen en el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones	15
5. Trabajos desarrollados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en materia de remuneraciones de Consejeros	15
6. Alineación de la Política de Remuneraciones y su aplicación, con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos	16
7. Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas de la Circular 4/2013, de la CNMV	17

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”) de Logista Integral, S.A. me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024-2025 que se someterá a votación por parte de la Junta General de Accionistas de 2026 con carácter consultivo.

En concreto, el presente Informe explica cómo se ha aplicado la política de remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio 2024-2025 que acabamos de cerrar y avanza las líneas generales de aplicación en el nuevo ejercicio 2025-2026. Quisiera recordarles, a este respecto, que la Junta de Accionistas celebrada el 5 de febrero de 2025 aprobó, con un amplio respaldo (99,21%) una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027. En concreto, es la política retributiva que mayor apoyo recibió entre las empresas que cotizan en el Ibex-35.

En línea con el compromiso asumido el año pasado, este ejercicio mantenemos el enfoque basado en las mejores prácticas nacionales e internacionales en la elaboración del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros. Aunque el formato sigue el modelo del ejercicio anterior —respetando los requisitos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores—, se han introducido mejoras en la presentación de la información como respuesta al *feedback* recibido por parte de accionistas y *proxy advisors*, reforzando así la claridad y transparencia del informe.

Resultados de la Junta General de Accionistas de 2025 en relación con las propuestas relativas a remuneraciones de los Consejeros

Debido a la renuncia presentada por la Consejera Secretaria, sustituida por una posición de Consejero independiente, se propuso a la Junta de Accionistas celebrada el 5 de febrero una nueva redacción de la política de remuneraciones aprobada previamente en 2024 para adecuarse a la nueva composición del Consejo de Administración, y, asimismo, seguir mejorando en la claridad y transparencia de nuestro marco retributivo.

La nueva Política incorporaba por tanto la eliminación de los términos remuneratorios de la Consejera Secretaria e incluía la actualización de los importes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, en los términos que ya se adelantaron en el Informe Anual de Remuneraciones presentado en la misma Junta, que obtuvo un amplio respaldo (98,90%).

En relación con el Consejero Delegado, más allá de la actualización anual del importe de Retribución Fija, no se introdujo en la Política ningún otro cambio.

En atención al elevado porcentaje de votos a favor, que respalda de manera amplia el ejercicio de incremento de transparencia realizado en los últimos ejercicios, y una vez analizado el voto de los accionistas institucionales y los comentarios recibidos por parte de los asesores de voto, la Sociedad mantiene firme su compromiso de aplicar las mejores prácticas del mercado en la retribución de sus Consejeros para el ejercicio 2025-2026.

Sin perjuicio de lo anterior, se propondrá en la próxima Junta General de Accionistas una modificación de la Política de Remuneraciones vigente para que el importe máximo de la Retribución Variable a Corto

Plazo llegue hasta el 118,75% del importe target (en la actualidad el límite máximo es del 115%).

Principales novedades en la retribución de los Consejeros para el ejercicio 2025-2026

Como se ha mencionado anteriormente, las retribuciones de los Consejeros se mantienen en la línea de años anteriores y las novedades a destacar en relación con la remuneración de los Consejeros son las siguientes:

Consejero Delegado:

- Retribución Fija: Se actualiza el importe de la remuneración fija para el Consejero Delegado para el año 2026 (1 de enero a 31 de diciembre) en un 3%.
- Retribución Variable a Corto Plazo: incremento del importe máximo hasta el 118.75% del importe target (sujeto a que la Junta General de Accionistas apruebe la modificación de la Política). Este porcentaje es el resultado de incrementar de un 120% al 125% el límite máximo del EBIT ajustado y Working Capital para un escenario de sobrecumplimiento en estos dos objetivos financieros, que cuentan una ponderación del 75%. Por otro lado, se mantiene el límite máximo del 100% para los objetivos individuales y de sostenibilidad, que tienen una ponderación del 25%.
- Retribución Variable a Largo Plazo: el Consejo de Administración ha aprobado los objetivos 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. A este respecto, se mantienen las ponderaciones y los objetivos del ciclo anterior:
 - (65%) EBIT ajustado.
 - (25%) Rentabilidad Comparativa vs 12 compañías e índices incluidos en el Grupo de Comparación.
 - (10%) Objetivo de Sostenibilidad vinculándolo en su totalidad a los kilómetros recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones.

Consejeros en su condición de tales:

- Tanto las asignaciones fijas como las dietas por asistencia se mantienen inalteradas.

Desempeño de Logista en el ejercicio 2024-2025 e implicaciones en la remuneración

Nuestra Política retributiva 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 implica un peso significativo de la remuneración ligada a resultados, en particular, al largo plazo.

En el ejercicio 2024-2025 Logista ha obtenido un EBIT Ajustado, incluyendo la revalorización de inventarios, en línea con las expectativas de mercado. No obstante, como consecuencia de los

menores resultados obtenidos en la actividad del transporte, el Beneficio de Explotación Ajustado, excluyendo el efecto de la revalorización de inventarios (en adelante, "EBIT ajustado"), es algo inferior al obtenido en el ejercicio 2023-2024.

Los objetivos establecidos en la Retribución Variable a Corto Plazo del ejercicio 2024-2025 fueron EBIT ajustado (60%), Working Capital (15%), Contribución Personal (15%) y Sostenibilidad (10%).

Si bien se han alcanzado los objetivos relativos a Working Capital, Contribución Personal y Sostenibilidad, el porcentaje de pago final se ha situado en el 39,3%, al no alcanzarse el exigente umbral mínimo exigido en el EBIT ajustado, lo que ha impedido la activación del tramo correspondiente a este indicador. En relación con la contribución personal, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha valorado positivamente el desarrollo del Consejero Delegado en las áreas consideradas clave, tal y como se detalla en el apartado 3.2.2 siguiente.

Por otro lado, en septiembre de 2025 finalizó el segundo ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, con un porcentaje de pago de un 63,6%. Este porcentaje es reflejo del cumplimiento parcial de las métricas de EBIT ajustado (65%) y Rentabilidad comparativa (25%). Los objetivos ligados a sostenibilidad - Km recorridos flota bajas emisiones (5%) y Mantenimiento CDP List (5%) – se han cumplido al nivel esperado.

Los porcentajes de pago anteriores han resultado en una remuneración total significativamente inferior para el Consejero Delegado en comparación con el ejercicio anterior. Esto es una muestra de que la Política de Remuneración de los Consejeros ha funcionado como estaba previsto, alineada con el principio de "pay for performance", y manteniendo un nivel de exigencia en la remuneración variable alineada con las expectativas de nuestros accionistas.

En todo caso, el mantenimiento de la política de dividendos sigue siendo una prioridad para Logista y se van a distribuir 2.09€/acción con cargo al ejercicio 2024-2025 (misma cifra que el ejercicio anterior).

Mirando hacia el futuro

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones seguirá examinando durante el ejercicio 2025-2026 el contexto económico y de negocio y considerará cualquier cambio que pueda ser apropiado para la Política de Remuneración de los Consejeros en los próximos años. Consultaremos con nuestros principales accionistas y asesores de voto (y solicitaremos su aprobación cuando sea necesario) en la medida en la que se propongan cambios. No obstante, no se esperan cambios significativos en el medio y largo plazo.

Por último, quisiera agradecer en nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, por indicación del Presidente, de todo el Consejo de Administración, el tiempo dedicado a la lectura del Informe Anual 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.

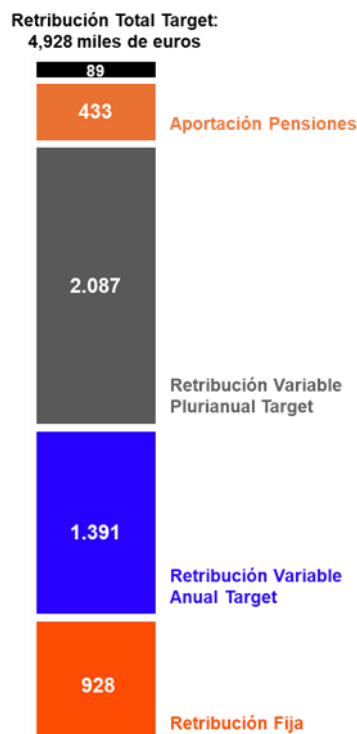
Atentamente,

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

1. Resumen de las remuneraciones

1.1. Retribución Total Target del Consejero Delegado para el ejercicio 2025-2026

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



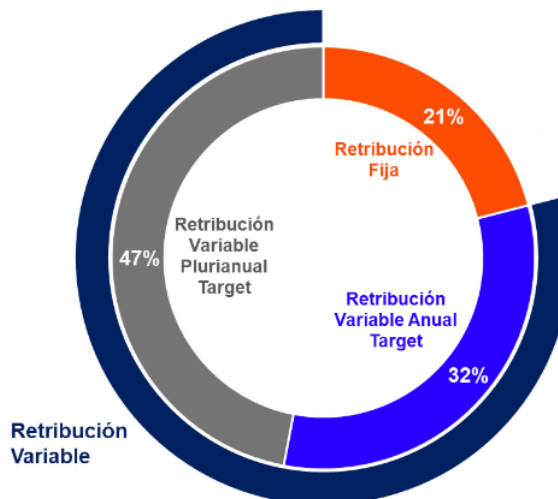
Notas al gráfico:

- Retribución Fija: La Retribución Fija se ha incrementado en un 3% con respecto al ejercicio 2024-2025.
- Retribución Variable a Corto Plazo Target: Al igual que en el ejercicio 2024-2025 supone un 150% de la Retribución Fija.
- Retribución Variable a Largo Plazo Target: Corresponde al valor esperado del último ciclo lanzado.
- Pensiones - Aportación Anual: Incluye las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo del Grupo y al Plan de Previsión Social de Directivos.
- Retribución del Consejo: Incluye la Retribución Fija por pertenencia al Consejo y las dietas por asistencia. En el cálculo se han estimado 8 reuniones de Consejo.
- No se ha considerado la Retribución en Especie en el gráfico.

1.2. Mix retributivo del Consejero Delegado en el ejercicio 2025-2026

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

El mix retributivo (Retribución Fija, Retribución Variable a Corto Plazo Target y Retribución Variable a Largo Plazo Target), que determina el apalancamiento de la retribución del Consejero Delegado en la Retribución Variable, es el siguiente para el ejercicio 2025-2026:



Notas al gráfico:

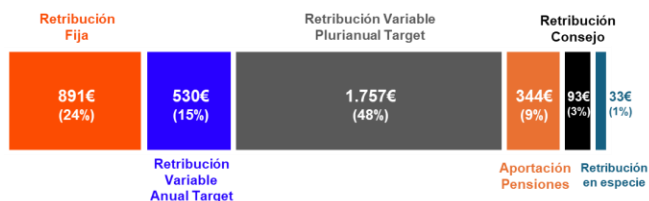
- Para elaborar este gráfico se han excluido las aportaciones a Planes de Pensiones, la Remuneración del Consejo y la Retribución en Especie.

Como se aprecia en el gráfico, en el ejercicio 2025-2026 la Retribución Variable target tiene un peso del 79% en el paquete retributivo del Consejero Delegado (Retribución Fija + Retribución Variable).

1.3. Retribución Total Devengada por los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2024-2025

El siguiente gráfico muestra el importe de cada elemento retributivo y su peso sobre la Retribución Total Devengada en el ejercicio 2024-2025. En la parte superior del gráfico se incluye la Retribución Total Devengada en miles de euros:

Retribución Total Devengada: 3.648 miles de euros



Notas al gráfico:

- Retribución Fija: la Retribución Fija se ha incrementado en un 2% con respecto al ejercicio 2023-2024.
- Retribución Variable a Corto Plazo Target: El porcentaje de consecución de la Retribución Variable Anual en el ejercicio 2024-2025 ha sido del 39,3% en el incentivo del Consejero Delegado.
- Retribución Variable a Largo Plazo Devengada: Corresponde al segundo ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, que se lanzó en octubre de 2022 y se devengó en septiembre de 2025. El porcentaje de consecución en el incentivo ha sido del 63,6%.
- Pensiones: Incluye las aportaciones tanto del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo como del Plan de Previsión Social de Directivos durante el ejercicio 2024-2025.
- Retribución del Consejo: Incluye la Retribución Fija por pertenencia al Consejo y las dietas por asistencia al mismo, habiéndose reunido 10 veces en el ejercicio 2024-2025.

Como se puede observar en el gráfico, la Retribución Variable ha supuesto un peso del 63% en el paquete retributivo del Consejero Delegado.

No se incluye en este apartado los datos de la anterior Secretaria Consejera debido al corto espacio de tiempo correspondiente en este ejercicio fiscal, si bien se adjunta todo el detalle de su remuneración en el apartado tercero de este informe, así como en el Anexo estadístico.

1.4. Retribución de los Consejeros en su condición de tales

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

Hasta la fecha, los Consejeros dominicales han renunciado a percibir remuneración alguna como Consejeros de la Sociedad. Así mismo, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen

Gobierno de la CNMV (“CBG”), los Consejeros en su condición de tales no cuentan con sistemas de retribución variable ni instrumentos referenciados al valor de la acción, seguros de vida, o sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.

Con relación a los importes de estos conceptos para el ejercicio 2025-2026, estos se mantendrán inalterados:

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 €

En relación con el ejercicio 2024-2025, la Remuneración Fija a ascendió a 858 miles de euros y la retribución devengada en concepto de dietas alcanzó los 258 miles de euros.

2. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el Ejercicio 2025-2026

2.2. Principios generales de la Política

2.1. Política retributiva aplicable

La Política aplicable para el ejercicio actual es la Política de Remuneraciones 2025-2027, aprobada por la Junta General de Accionistas de la Compañía en su sesión celebrada el 5 de febrero de 2025 (se puede acceder a la misma a través del siguiente [link](#)).

Esta Política elimina los términos remuneratorios de la Consejera Secretaria e incluía la actualización de los importes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, en los términos que ya se adelantaron en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior.

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 (cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>) que permiten que sea suficientemente flexible. La ponderación de los elementos fijos y variables en el mix retributivo permite una adecuada gestión de riesgos	✓	
Competitividad	Mediante el establecimiento de un marco retributivo que esté alineado con las mejores prácticas del mercado y que sea competitivo en relación con otras sociedades comparables, permitiendo atraer y retener a los mejores profesionales	✓	✓
Equidad e idoneidad	Recompensar de forma adecuada atendiendo a la trayectoria profesional, experiencia, cualificación, dedicación y nivel de responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad y la independencia de criterio de los Consejeros en su condición de tales	✓	✓
No discriminación (Equal Pay)	Las políticas y prácticas garantizan que no se aplican criterios que impliquen una discriminación alguna por razón de sexo, edad, cultura, religión o raza	✓	✓
Transparencia	La Sociedad está comprometida con la transparencia y la comunicación con todos sus grupos de interés, incluidos los accionistas, empleados y analistas, de manera que la Política pueda ser fácilmente comprensible por todos los <i>stakeholders</i>	✓	✓

2.3. Elementos retributivos del Consejero Delegado en el ejercicio 2025-2026

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 2023. En este sentido, se han seleccionado compañías cotizadas españolas, con unos niveles de facturación y capitalización dentro de unos rangos preestablecidos, excluyendo bancos, sociedades filiales o sociedades cuyas casas matrices estuvieran fuera de España. Estas compañías son las siguientes:

Acciona	Acerinox	CIE Automotive	Ebro Foods
Elecnor	Gestamp	Grifols	Indra
Mapfre	Puig	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.

2.3.1. 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 2026 (año natural, del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026)

	Salario fijo 2025	% incremento	Salario fijo 2026
Consejero Delegado	900.562 euros	3%	927.579 euros

Estos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 5 de noviembre de 2025 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En la determinación del incremento del Consejero Delegado se ha tenido en cuenta la información de mercado en cuanto a previsiones de incremento salariales proporcionada por las principales consultoras de la materia: WTW y Mercer, así como el incremento no estatutario de la compañía.

2.3.2. Retribución Variable a Corto Plazo (Anual)

La Retribución Variable a Corto Plazo tiene como finalidad adecuarse a las prácticas de mercado más habituales en materia retributiva y vincular su abono al cumplimiento de objetivos de carácter anual en línea con el Plan de Negocio. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establece para cada ejercicio los diferentes objetivos a cumplir, así como la cuantificación objetiva de cada uno de los mismos.

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% (1.391.368€)
Importes máximos (118,75%* del importe target en caso de cumplimiento máximo de los objetivos)	178,1% (1.652.250€)
Sujeto a que la Junta General de Accionistas apruebe la modificación de la Política de Remuneraciones. De no aprobarse, el importe máximo sería el 115% del importe target (172,5% de la Retribución Fija).	

Para el ejercicio 2025-2026 los objetivos y las ponderaciones son idénticos a los del ejercicio anterior:

75% Objetivos de Negocio:
- 60% EBIT ajustado
- 15% Working Capital
25% Objetivos Individuales:
- 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 125% (sujeto a aprobación de la Junta General de accionistas). 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 el mayor uso de vehículos de bajas emisiones en la flota de la Compañía.

Estos objetivos, que fueron desplegados a lo largo de toda la organización en los esquemas de retribución del equipo directivo, contribuyen directamente a que la evolución y el crecimiento de la sociedad en el ejercicio vaya alineado con el crecimiento en el largo plazo y que este se construya sobre una base de responsabilidad y aportación de valor a la sociedad. En definitiva, estas métricas, que se componen de objetivos de carácter cualitativo y objetivos de sostenibilidad, serán los siguientes en el ejercicio 2025-2026:

<p>Objetivos personales cualitativos Peso: 15%</p>	<p>Integraciones de nuevos negocios, con especial atención a las sinergias, reporting, las operaciones y la cultura. 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: Optimización continua de la estructura actual y las funciones clave. Transformación continua del liderazgo tradicional hacia un liderazgo transformador/inspirador.</p>
<p>Objetivos de Sostenibilidad Peso: 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents" - Indicador "Talent Density" en posiciones del colectivo LVC (Top 600) - Reducción de brecha salarial - Contratación de mujeres en puestos directivos y gerentes - Mejora del índice de compromiso de los empleados - Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones

2.3.3. Retribución Variable a Largo Plazo (Plurianual)

El propósito de la Retribución Variable a Largo Plazo, en línea con las mejores prácticas en materia de remuneraciones, es el de establecer un marco plurianual de retribución que permita vincular la retribución 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 (116,25% del target) se percibe en caso de cumplimiento máximo de los objetivos.

Los ciclos de estos Planes se lanzan anualmente de manera solapada en el tiempo. De conformidad con esto, durante el presente ejercicio ha comenzado el segundo 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 tercer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 y el primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026:

Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026:			
Ciclo	Fecha reconocimiento	Periodo de medición	Objetivos y ponderación
2º Ciclo	5/11/25	01/10/25 – 31/09/28	- 65% EBIT ajustado - 25% Rentabilidad Comparativa con otras compañías - 10% Sostenibilidad: Kms recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones
1º Ciclo	5/11/2024	01/10/24 – 31/09/27	
Número de acciones:			
	Target	Máximo	
2º Ciclo	70.209	81.618	
1º Ciclo	72.448	84.221	

Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023:			
Ciclo	Fecha reconocimiento	Periodo de medición	Objetivos y ponderación
3º Ciclo	7/11/2023	01/10/23 – 31/09/26	- 65% EBIT ajustado - 25% Rentabilidad Comparativa con otras compañías - 10% Sostenibilidad: <ul style="list-style-type: none"> • 5% CDP-List • 5% Km recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones
Nº de acciones:			
	Target	Máximo	
3º Ciclo	82.436	95.832	

Información adicional sobre los objetivos:

EBIT ajustado:

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

La determinación del grado de cumplimiento del EBIT ajustado es realizada por el Consejo de Administración

después de que las cuentas anuales de la Sociedad hayan sido auditadas, lo que permite tener en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran llegar a formularse para minorar el importe de las remuneraciones variables.

La escala de logro se determina de la siguiente manera:

Nivel de cumplimiento del EBIT ajustado	Porcentaje de consecución	Porcentaje de pago del objetivo
Por debajo del nivel mínimo	<90%	0%
Nivel mínimo	90%	50%
Nivel target	100%	100%
Nivel máximo	>=125 %	125%

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 en el ciclo correspondiente del Plan de Incentivos a Largo Plazo (en los ciclos vigentes esta ponderación es del 65%).

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

Rentabilidad Corporativa:

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

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

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

El Grupo de Comparación para el el 3^{er} Ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 es el siguiente:

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

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

Rentabilidad Comparativa Logista vs Grupo de Comparación	Porcentaje de pago del objetivo
Por debajo de la mediana del grupo de referencia	0%
A partir de la mediana del grupo de referencia	40%
A partir del tercer cuartil del grupo de referencia	90%
A partir del percentil noventa del grupo de referencia	100%

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 90 de dicho grupo de comparación y teniendo en cuenta que no hay pago por encima del target en caso de sobreconsecución en dicho objetivo.

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

Sostenibilidad:

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

A este respecto, los ciclos del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026 incluye un único objetivo relacionado con la reducción de emisiones a través del aumento del porcentaje de kilómetros recorridos por la flota de Logista con vehículos de bajas emisiones, con un peso del 10%

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

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

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

Nivel de cumplimiento – % km bajas emisiones	Porcentaje de consecución	Porcentaje de pago del objetivo
Por debajo del nivel mínimo	<63%	0%
Nivel mínimo	63%	63%
Nivel target	100%	100%
Por encima del nivel target	>100%	100%

Si los km recorridos caen entre el nivel mínimo y el target, el porcentaje de pago se calculará por interpolación lineal. El porcentaje del nivel mínimo varía en cada plan según los puntos porcentuales a mejorar, siendo 69% para el Plan 24 primer Período de consolidación y 60% para el segundo, y 63% para el Plan 21, 3º Período de consolidación.

Nivel de cumplimiento – puntuación CDP	Porcentaje de consecución	Porcentaje de pago del objetivo
Por debajo del nivel mínimo	A-B-B	0%
Nivel mínimo	A-A-B	75%
Nivel target	A-A-A	100%

Este objetivo solo tiene tres posibles opciones de cobro en función de la puntuación obtenida en los tres años de duración del plan. El orden de las puntuaciones es indiferente

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

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

Obligación de mantenimiento de acciones:

Igualmente, como elemento para 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.

2.3.4. 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 2025-2026 se prevé que las aportaciones en los diferentes sistemas de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado asciendan a 433 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.

2.3.5. 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 2024-2025 el coste de estas retribuciones ascendió a 32.642 euros para el Consejero Delegado. El coste en el ejercicio 2025-2026 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.

2.3.6. 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 consejeros 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.

2.4. Condiciones contractuales del Consejero Delegado

2.4.1. 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 2025-2027 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que deban provocar la aplicación de las citadas cláusulas y que la retribución variable, en su caso, deba ser cancelada o devuelta a la Sociedad o sociedades del Grupo.

2.4.2. Cláusulas de preaviso

Adicionalmente a lo explicado en el apartado anterior, el contenido de las cláusulas contractuales fue revisado por el Consejo de Administración en el ejercicio 2019-2020

para su adecuación a las mejores prácticas de mercado con ocasión de la entrada 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.

2.5. Retribución de los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2025-2026

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija de carácter anual y dietas por asistencia a las correspondientes reuniones.

Los importes de estos conceptos se mantienen inalterados tal y como ha determinado el Consejo en su reunión de 5 de noviembre de 2025. Dichos importes fueron determinados en el Consejo de Administración celebrado el 5 de noviembre de 2024, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que acordó proceder a una revisión en aras del crecimiento de la compañía y de los datos de remuneración de Consejeros reportados en el informe de la CNMV de 2023, después de cuatro años manteniéndolos inalterados.

De acuerdo a dicho informe la nueva remuneración de los Consejeros permanece por debajo del percentil 10 en comparación con los Consejeros independientes de las compañías del Ibex-35 y en el percentil 50 en el caso de las compañías que no pertenecen al Ibex-35.

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

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

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

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

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

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

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

A la hora de determinar el importe de estas remuneraciones el Consejo ha tenido en consideración que sea adecuada a los estándares de mercado, y que se establezca en función de los cargos que el Consejero desempeña dentro del Consejo y sus Comisiones.

3. Aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2024-2025

3.1. Política retributiva aplicable

Desde el 1 de octubre de 2024 hasta el 4 de febrero de 2025 se aplicó la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2024-2026, aprobada por la Junta General de Accionistas el 2 de febrero de 2024. A partir del 5 de febrero de 2025 entró en vigor la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 (la "Política"), aprobada por la Junta General de Accionistas de la Compañía en su sesión celebrada el 5 de febrero de 2025.

La Política 2024-2026 era muy similar a la Política de Remuneraciones 2025-2027, ya descrita en el apartado 2

anterior, salvo que se incluía el sistema retributivo de la antigua Consejera Secretaria. A este respecto, las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2025-2026 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros en su condición de tales han estado compuestas por los mismos elementos que los descritos en el apartado anterior.

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

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

Los elementos retributivos devengados por los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2024-2025 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.

En el caso de la Consejera Secretaria, en la presente sección 3 se describen las remuneraciones devengadas hasta la fecha en que cesó en la Compañía (15 de noviembre de 2024).

3.2.1. Retribución Fija

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

En el ejercicio 2024-2025 las Retribuciones Fijas fueron las siguientes:

	Año 2024	% incremento	Año 2025 ¹	Ejercicio 2024-2025 ²
Consejero Delegado	882.904 euros	2%	900.562 euros	891.225 euros
Secretaria Consejera	256.323 euros	N/A	N/A	57.123 euros

1. Estos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 5 de noviembre de 2024 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, presentados en el IARC del ejercicio 2023-2024 y aprobados por la Junta General de Accionistas de 2025.

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 2024 más nueve mensualidades de 2025 con sus correspondientes devengos proporcionales de pagas extraordinarias. Por tanto, la cantidad devengada como Salario fijo en el ejercicio fiscal 2024-2025 asciende a 891.225 euros en el caso del Consejero Delegado. En el caso de la Secretaria Consejera, percibió la retribución fija correspondiente a un mes y medio (desde el 1 de octubre al 15 de noviembre de 2024), con sus correspondientes devengos proporcionales de pagas extraordinarias.

3. El incremento acordado para el Consejero Delegado (2%), se ha determinado en un porcentaje inferior que el aplicado para el resto de la plantilla con revisión no estatutaria, que ha sido del 3,1%.

3.2.2. Retribución Variable a Corto Plazo

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2025-2027, la Retribución Variable a Corto Plazo del Consejero Delegado toma como base el 150% de la Retribución Fija, que se multiplica por el grado de consecución de objetivos alcanzado en el año, con un grado máximo de consecución de hasta el 115%. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, se tomaba como base el 45% de la Retribución Fija, siendo su grado máximo de consecución un 115%.

De acuerdo con estos parámetros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del 5 de Noviembre de 2025, y con los resultados determinados del ejercicio, establecido el siguiente grado de consecución que fue ratificado por el Consejo de Administración en la sesión del mismo día:

Consejero Delegado - Incentivo Target: 1.350.843 euros (150% de la Retribución Fija)					
Objetivo	Peso	Target	% Conse cución	% Pago	Importe a pagar
EBIT ajustado	60%	411	92%	0%	0
Working Capital	15%	-2.910	>120%	120%	243.151€
Contribución personal	25%	--	85%	85%	287.054€
Total	100%	--	--	39,3%	530.206

*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: 75%			
1.	Planificación estratégica: foco en el crecimiento orgánico e inorgánico.		
2.	Integración de nuevos negocios: especial foco en sinergias con los negocios actuales, reporting, operaciones y cultura.		
3.	Continuar desarrollando las relaciones con los grupos de interés externos y reforzar las relaciones con aquellos más relevantes		
4.	Evolución cultural a un modelo focalizado en el rendimiento. Centrarse en las capacidades de liderazgo y la transformación general de la cultura de la empresa. Continuar con el proceso de la estructura de la organización.		
Objetivos de Sostenibilidad (Peso: 10%) Evaluación: 100%			
Objetivo	Resultado	Conse guido	
- Reducción de accidentes. Reducción del indicador "Lost time accidents"	2.19%	Sí	
- Indicador "Talent Density" en posiciones del colectivo LVC (Top 600)	57%	Sí	

- Reducción de brecha salarial	-0.15p.p	Sí
- Contratación de mujeres en puestos directivos y gerentes	51%	Sí
- Promociones en el colectivo "Youners"	70%	Sí
- Medioambiente, reducción de emisiones aumentando el número de kilómetros de bajas emisiones	87%	Sí

En el caso de la Consejera Secretaria, en el momento del cese se calculó el importe de Retribución Variable a Corto Plazo considerando los siguientes factores (i) prorrateo en función del tiempo en el que la Consejera Secretaria mantuvo su relación con la Compañía (12,5% del ejercicio); y (ii) los resultados de la Compañía hasta la fecha de cese. Teniendo en cuenta lo anterior, se aprobó el abono de 14.795 euros en concepto de Retribución Variable a Corto Plazo.

3.2.3. Retribución Variable a Largo Plazo

Durante el ejercicio 2024-2025 se ha consolidado el segundo ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, el cual se lanzó en octubre de 2022 y cuyo devengo finalizó el 30 septiembre de 2025.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del 5 de noviembre de 2025, y con los resultados determinados del ejercicio, establecido el siguiente grado de consecución, que fue ratificado por el Consejo de Administración en la sesión del mismo día:

Objetivo	Ponderación	Target	Consegu ido	% Pago
EBIT ajustado	65%	1.169	96,6%	82,5%
Rentabilidad comparativa	25%	n/a	45,4%	0%
Km recorridos flota bajas emisiones	5%	82%	100%	100%
Mantenimiento CDP list	5%	A-A-A	100%	100%
Total	100%	--	--	63,6%

Target EBIT expresado en miles de euros

Consejero Delegado	Consejera Secretaria
Acciones Target: 95.566	Acciones Target: 7.976
% Pago: 63,6%	% Pago: 63,6%
	Prorrateo por cese: 71%*
Acciones consolidadas: 60.780	Acciones consolidadas: 3.591
Importe equivalente: 1.756.542	Importe equivalente: 103.779

* Es el resultado de dividir el tiempo transcurrido entre la fecha de inicio del ciclo y la fecha de cese de la Consejera Secretaria, entre la duración total del periodo de medición de objetivos (3 años).

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

En cuanto al criterio de Rentabilidad Comparativa de los accionistas, determinado por la posición comparativa en cuanto al Cálculo del Retorno Total al accionista en su Grupo de Comparación, no se ha conseguido llegar al

umbral mínimo de logro, al situarse Logista en un percentil 45,4 conforme al siguiente desglose:

Peers	TSR	
XPO	106,63	215,5%
JTI	3.004,33	126,6%
IBEX TOP DIVIDENDO	7.998,00	111,4%
MCKESSON CORP	361,21	101,6%
PMI	85,66	91,5%
IMB	1.692,39	88,9%
LOGISTA	14,90	77,2%
ID LOGISTICS	172,47	66,4%
STEF	54,06	64,6%
IBEX MEDIUM CAP	6.453,34	51,8%
BAT	1.320,14	38,5%
DHL	4,79	14,0%

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 8 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 (74% de kilómetros realizados con flota sostenible) siendo por tanto el target conseguir un 82% de los kilómetros totales realizados con flota sostenible. El porcentaje alcanzado ha sido de un 82%, lo que supone un 100% de consecución.
- Asimismo, en cuanto a la inclusión en la CDP List, Logista ha obtenido la calificación A-A-A, máxima de dicha lista, durante los tres años del ciclo, lo que supone un 100% de logro.

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

Por otro lado, durante el ejercicio 2024-2025 se produjo el lanzamiento del Primer Periodo de Consolidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2024-2026, lanzado en octubre de 2024 y cuyo devengo se realizará en septiembre de 2027, conforme a lo establecido en el IARC del ejercicio 2023-2024.

3.2.4. Sistemas de ahorro a largo plazo

Las aportaciones a los planes de previsión social se han realizado de acuerdo con la Política, y los esquemas de previsión contemplados en dicha Política están recogidos con detalle en el apartado 2. En base a los mismos las aportaciones devengadas por los Consejeros en este año fiscal han sido de 344.205 euros en el caso del Consejero Delegado, y 4.444 euros en caso de la Consejera Secretaria.

Por otro lado, en relación con la Consejera Secretaria, la Compañía recuperó los fondos acumulados en el Plan de Desvinculación de Directivos, denominado Plan 60, ya que no se cumplieron las condiciones requeridas para que la Consejera Secretaria consolidara dicho importe.

3.2.5. Remuneración en Especie

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y directivos que da cobertura a todos los Consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos. En dicha póliza, los Consejeros tienen la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

En particular, tanto el contrato del Consejero Delegado como el de la Consejera Secretaria prevén la obligación de que la Sociedad tenga suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil. Al contratarse el seguro de responsabilidad civil de manera global no es posible calcular la parte de la misma imputable a los Consejeros como retribución en especie, pero en todo caso su importe individual no es significativo.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de un seguro de vida, con una prima anual de 5.610 euros. En ese paquete se incluye además seguro de asistencia médica y vehículo de empresa, alcanzando los siguientes importes:

Retribución en especie:	
Consejero Delegado	32.642€
Consejera Secretaria	3.894€

En el caso de la Consejera Secretaria, este importe está prorrateado en función del tiempo en el que mantuvo su relación con la Compañía.

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

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

Los importes de estos conceptos, en el ejercicio 2024-2025, fueron presentados en el IARC del ejercicio pasado:

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 2024-2025 ascendió a 858.000 euros y la retribución devengada en concepto de dietas alcanzó los 258.000 euros, de acuerdo a la celebración de 10 sesiones del Consejo, 6 de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad y 8 de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por tanto, la retribución total del Consejo por el ejercicio de funciones no ejecutivas se mantuvo por debajo del límite máximo para dichas retribuciones establecido en la Política de Remuneraciones de 1.600.000 euros.

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

4.1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La 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 quince 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.

4.2. 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 las retribuciones individuales y las demás condiciones contractuales de los de los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

4.3. La Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad

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

4.4. 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.

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

Durante el presente ejercicio, la CNR propuso al Consejo de Administración la nueva Política de Remuneraciones de Remuneraciones de consejeros para el período 2025-2027, en la que se realizaron ajustes puntuales para reflejar la nueva estructura del Consejo, así como una actualización de los importes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales. Dicha Política fue aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada en febrero de 2025.

Adicionalmente, la CNR ha realizado en el ejercicio 2025 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.

-Revisión de la compensación de altos directivos.

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

6.1. Principios específicos recogidos en la Política

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

- Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y sostenibilidad a largo plazo: Contribuirá a la estrategia empresarial, a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, creando valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.
- Vinculación entre remuneración y resultados (“pay for performance”): Estableciendo una vinculación directa con la consecución de objetivos estratégicos (financieros y no financieros), concretos, cuantificables y alineados con el Plan de Negocio, que pongan el foco en la creación de valor sostenible. Fijando un mix retributivo equilibrado, con un peso significativo de la remuneración ligada a resultados, en particular, a largo plazo.
- Control de riesgos: La retribución variable no está garantizada, de manera que es posible no pagar este componente si no se alcanzan determinados objetivos, y se encuentra sometida a determinados mecanismos de ajuste (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.

6.2. Reducción a la exposición al riesgo

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

- La retribución variable se ha establecido con unos criterios de cumplimiento mínimos, con lo que, bajo esta premisa es posible que 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 2, las medidas adoptadas para eliminar la asunción de riesgos excesivos están vinculadas:
 - Los objetivos concretos de negocio establecidos, que sólo se evaluaban una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales.
 - La existencia de cláusulas malus y clawback para toda la retribución variable.
 - Al establecimiento de un plan de remuneración a largo plazo, que incluye tanto objetivos

económicos operativos como objetivos de creación de valor para el accionista y de sostenibilidad con un horizonte temporal a largo plazo, ajustado a los ciclos económicos de la Sociedad. Esto se complementa con la obligación 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.

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Luis Isasi Fernández de Bobadilla	Presidente- Independiente	01/10/2024 a 30/09/2025
Cristina Garmendia Mendizábal	Vicepresidente- Independiente	01/10/2024 a 30/09/2025
Íñigo Meirás Amusco	Consejero Delegado	01/10/2024 a 30/09/2025
Manuel González Cid	Consejero- Independiente	01/10/2024 a 30/09/2025
Teresa Paz-Ares	Consejero- Independiente	01/10/2024 a 30/09/2025
Pilar Platero Sanz	Consejero- Independiente	01/10/2024 a 30/09/2025
Cristina Ruiz Ortega	Consejero- Independiente	15/11/2024 a 30/09/2025
María Echenique Moscoso del Prado	Secretaria - Independiente	01/10/2024 a 15/11/2024
Richard Hathaway	Consejero- Dominical	01/10/2024 a 30/06/2025
Julia Lefèvre	Consejero- Dominical	01/10/2024 a 30/09/2025
Celso Marciniuk	Consejero- Dominical	01/10/2024 a 30/09/2025
Kevin Massie	Consejero- Dominical	01/09/2025 a 30/09/2025
Murray McGowan	Consejero- Dominical	01/10/2024 a 31/08/2025
Jennifer Ramsey	Consejero- Dominical	01/10/2024 a 30/09/2025
Martin Staunton	Consejero- Dominical	16/07/2025 a 30/09/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Luis Isasi Fernández de Bobadilla	431	37							468	344
Cristina Garmendia Mendizábal	64	39							103	96
Íñigo Meirás Amusco	64	29							93	86
Manuel González Cid	64	36							100	63
Teresa Paz-Ares	69	37	15						121	89
Pilar Platero Sanz	69	47	16						132	121
Cristina Ruiz Ortega	56	30							86	0
María Echenique Moscoso del Prado	11	3							14	86
Richard Hathaway										
Julia Lefèvre										
Celso Marciniuk										
Kevin Massie										
Murray McGowan										
Jennifer Ramsey										
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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
IÑIGO MEIRAS	Plan 2021-2023 2º Periodo de Consolidación	95.566	95.566				60.780	28,9	1.757			
	Plan 2021-2023 3º Periodo de Consolidación	82.436	82.436								82.436	82.436
	Plan 2024-2027 1º Periodo de Consolidación			72.448	72.448						72.448	72.448
MARÍA ECHENIQUE	Plan 2021-2023 II Período de consolidación	7.976	7.976				3.591	28,9	104		7.976	7.976

	Plan 2021-2023 3º Periodo de Consolidación	2.580	2.580									
	Plan 2024-2027 1º Periodo de Consolidación			252	252							

Observaciones
Las acciones reflejadas para los Planes 2021 III Periodo de Consolidación y Plan 24 I Periodo de Consolidación reflejan la prorrata de tiempo aplicada en el caso de la Consejera Secretaria.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
ÍÑIGO MEIRÁS				891	530				1.421	2192
MARIA ECHENIQUE				57	15		468		540	371

Observaciones
<p>Esta tabla recoge la remuneración percibida por los consejeros en cuanto a sus funciones ejecutivas, la cual se abona en un 100% a través de la Compañía de Distribución integral Logista SAU.</p> <p>La Secretaria Consejera abandonó la compañía el 15 de noviembre de 2025 y se recogen como indemnización de salida según los términos acordados en su contrato 374 miles de euros correspondiente a una anualidad de salario fijo más variable target a corto, más 93 miles de euros en concepto de falta de preaviso.</p>

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

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

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Consejero	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Íñigo Meirás	344
María Echenique	4

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025		Ejercicio 2024	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Iñigo Meirás	344	413			1.398		1.086	
María Echenique	4	42			268	291	264	291

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Iñigo Meirás	Beneficios sociales	33
María Echenique	Beneficios sociales	4

Observaciones
<p>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</p>

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Luis Isasi Fernández de Bobadilla	468				468					0	468
Cristina Garmendia Mendizábal	103				103					0	103
Íñigo Meirás Amusco	93	1.757			1.850	1.421		344	33	1.798	3.648
Manuel González Cid	100				100					0	100
Teresa Paz-Ares	121				121					0	121
Pilar Platero Sanz	132				132					0	132
Cristina Ruiz Ortega	86				86					0	86
María Echenique Moscoso del Prado	14	104			118	540		4	4	548	666
Richard Hathaway											
Julia Lefèvre											
Celso Marciniuk											
Kevin Massie											
Murray McGowan											
Jennifer Ramsey											

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 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos									
Íñigo Meirás	3.648	-32	5.397	-3	5.577	61	3.445	45	2.375
María Echenique	666	-12	756	0,4	753	20	625	42	440
Consejeros Externos									
Luis Isasi	468	36	344	282	90	-5	95	8	88
Cristina Garmendia	103	7	96	3	93	-2	95	0	95
Manuel González	100	58	63	-	0	-	0	-	0
Teresa Paz-Ares	121	37	89	-	0	-	0	-	0
Pilar Platero	132	9	121	30	93	-2	95	0	95
Cristina Ruiz	86								

Resultados consolidados de la sociedad	382	-9	419	13,24	370	29,37	286	9,58	261
Remuneración media de los empleados	39	-	39	-2,50	40	0,00	40	-8,11	37

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 negativa entre 2024 y 2025 se debe al menor porcentaje de pago tanto en la Retribución Variable a Corto Plazo como en el Plan de Incentivos a Largo Plazo.
- Dña. María Echenique:
 - La Consejera Secretaria cesó en la Compañía el 15 de noviembre de 2024. Por este motivo, en el ejercicio fiscal 2025 no se recogen las remuneraciones de un año completo aunque incluyen su compensación de salida.
- D. Luis Isasi:
 - Durante el ejercicio 24 el Sr. Isasi fue nombrado Presidente del Consejo de Administración por lo que su remuneración se actualiza conforme al cargo. La diferencia entre el ejercicio 2025 y 2024 se debe a que la remuneración específica por presidencia del Consejo se ha devengado íntegramente en 2025, mientras que en 2024 se devengó a partir de su nombramiento el 2 de febrero de 2024.
- Dña. Teresa Paz se incorporó al Consejo de Logista en el año 24 por lo que su remuneración en dicho ejercicio estaba prorrateada. Además, fue nombrada Presidenta de la Comisión de nombramientos y remuneraciones en Mayo de 2024.
- D. Manuel González se incorporó al Consejo de Logista en el año 24 por lo que su remuneración en dicho ejercicio estaba 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.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [30/09/2025]

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	106.632.055	80,33

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	713.795	0,67
Votos a favor	105.462.142	98,90
Votos en blanco	718	0,00
Abstenciones	455.400	0,43

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Consejero Delegado	Desde 01/10/2024 hasta 30/09/2025
Doña PILAR PLATERO	Consejero Independiente	Desde 01/10/2024 hasta 30/09/2025
Doña MARÍA ECHENIQUE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/10/2024 hasta 15/11/2024
Doña TERESA PAZ-ARES	Consejero Independiente	Desde 07/11/2024 hasta 30/09/2025
Doña CRISTINA GARMENDIA	Vicepresidente Independiente	Desde 01/10/2024 hasta 30/09/2025
Don LUIS ISASI	Presidente Independiente	Desde 01/10/2024 hasta 30/09/2025
Don MANUEL GONZÁLEZ	Consejero Independiente	Desde 01/10/2024 hasta 30/09/2025
Doña JULIA LEFÈVRE	Consejero Dominical	Desde 01/10/2024 hasta 30/09/2025
Don CELSO MARCINIUK	Consejero Dominical	Desde 01/10/2024 hasta 30/09/2025
Don RICHARD HATHAWAY	Consejero Dominical	Desde 01/10/2024 hasta 30/06/2025
Don MURRAY MCGOWAN	Consejero Dominical	Desde 01/10/2024 hasta 31/08/2025
Doña JENNIFER RAMSEY	Consejero Dominical	Desde 01/10/2024 hasta 30/09/2025
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Consejero Independiente	Desde 15/11/2024 hasta 30/09/2025
Don KEVIN MASSIE	Consejero Dominical	Desde 01/09/2025 hasta 30/09/2025
Don MARTIN STAUNTON	Consejero Dominical	Desde 16/07/2025 hasta 30/09/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don ÍÑIGO MEIRÁS	64	29							93	86
Doña PILAR PLATERO	69	47	16						132	121
Doña MARÍA ECHENIQUE	11	3							14	86
Doña TERESA PAZ-ARES	69	37	15						121	89
Doña CRISTINA GARMENDIA	64	39							103	96
Don LUIS ISASI	431	37							468	344
Don MANUEL GONZÁLEZ	64	36							100	63
Doña JULIA LEFÈVRE										
Don CELSO MARCINIUK										
Don RICHARD HATHAWAY										
Don MURRAY MCGOWAN										
Doña JENNIFER RAMSEY										
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	56	30							86	
Don KEVIN MASSIE										
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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	Plan 2021-2023 - 2º Periodo de consolidación	95.566	95.566				60.780	28,09	1.757			
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Plan 2021-2023 3er Periodo de consolidación	83.436	82.436					0,00			82.436	82.436
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Plan 2024-2027 1er Periodo de consolidación			72.448	72.448			0,00			72.448	72.448
Doña PILAR PLATERO	Plan							0,00				
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan 2021-2023 2º Periodo de consolidación	7.976	7.976				3.591	28,90	104		7.976	7.976
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan 2021-2023 - 3er Periodo de Consolidación	2.580	2.580					0,00				
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan 2024-2027 1er Periodo de Consolidación			252	252			0,00				
Doña TERESA PAZ-ARES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA	Plan							0,00				
Don LUIS ISASI	Plan							0,00				
Don MANUEL GONZÁLEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña JULIA LEFÈVRE	Plan							0,00				
Don CELSO MARCINIUK	Plan							0,00				
Don RICHARD HATHAWAY	Plan							0,00				
Don MURRAY MCGOWAN	Plan							0,00				
Doña JENNIFER RAMSEY	Plan							0,00				
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Plan							0,00				
Don KEVIN MASSIE	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 ÍÑIGO MEIRÁS	
Doña PILAR PLATERO	
Doña MARÍA ECHENIQUE	
Doña TERESA PAZ-ARES	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña CRISTINA GARMENDIA	
Don LUIS ISASI	
Don MANUEL GONZÁLEZ	
Doña JULIA LEFÈVRE	
Don CELSO MARCINIUK	
Don RICHARD HATHAWAY	
Don MURRAY MCGOWAN	
Doña JENNIFER RAMSEY	
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	
Don KEVIN MASSIE	
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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ÍÑIGO MEIRÁS								
Doña PILAR PLATERO								
Doña MARÍA ECHENIQUE								
Doña TERESA PAZ-ARES								
Doña CRISTINA GARMENDIA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don LUIS ISASI								
Don MANUEL GONZÁLEZ								
Doña JULIA LEFÈVRE								
Don CELSO MARCINIUK								
Don RICHARD HATHAWAY								
Don MURRAY MCGOWAN								
Doña JENNIFER RAMSEY								
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA								
Don KEVIN MASSIE								
Don MARTIN STAUNTON								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Concepto	
Doña PILAR PLATERO	Concepto	
Doña MARÍA ECHENIQUE	Concepto	
Doña TERESA PAZ-ARES	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ISASI	Concepto	
Don MANUEL GONZÁLEZ	Concepto	
Doña JULIA LEFÈVRE	Concepto	
Don CELSO MARCINIUK	Concepto	
Don RICHARD HATHAWAY	Concepto	
Don MURRAY MCGOWAN	Concepto	
Doña JENNIFER RAMSEY	Concepto	
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Concepto	
Don KEVIN MASSIE	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 2025	Total ejercicio 2024
Don ÍÑIGO MEIRÁS				891	530				1.421	2.192
Doña PILAR PLATERO										
Doña MARÍA ECHENIQUE				57	15		468		540	371
Doña TERESA PAZ-ARES										
Doña CRISTINA GARMENDIA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don LUIS ISASI										
Don MANUEL GONZÁLEZ										
Doña JULIA LEFÈVRE										
Don CELSO MARCINIUK										
Don RICHARD HATHAWAY										
Don MURRAY MCGOWAN										
Doña JENNIFER RAMSEY										
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA										
Don KEVIN MASSIE										
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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	Plan							0,00				
Doña PILAR PLATERO	Plan							0,00				
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan							0,00				
Doña TERESA PAZ-ARES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA	Plan							0,00				
Don LUIS ISASI	Plan							0,00				
Don MANUEL GONZÁLEZ	Plan							0,00				
Doña JULIA LEFÈVRE	Plan							0,00				
Don CELSO MARCINIUK	Plan							0,00				
Don RICHARD HATHAWAY	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MURRAY MCGOWAN	Plan							0,00				
Doña JENNIFER RAMSEY	Plan							0,00				
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Plan							0,00				
Don KEVIN MASSIE	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 ÍÑIGO MEIRÁS	344
Doña PILAR PLATERO	
Doña MARÍA ECHENIQUE	4

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña TERESA PAZ-ARES	
Doña CRISTINA GARMENDIA	
Don LUIS ISASI	
Don MANUEL GONZÁLEZ	
Doña JULIA LEFÈVRE	
Don CELSO MARCINIUK	
Don RICHARD HATHAWAY	
Don MURRAY MCGOWAN	
Doña JENNIFER RAMSEY	
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	
Don KEVIN MASSIE	
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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ÍÑIGO MEIRÁS	344	413			1.398	1.086		
Doña PILAR PLATERO								
Doña MARÍA ECHENIQUE	4	42			268	264	291	291
Doña TERESA PAZ-ARES								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña CRISTINA GARMENDIA								
Don LUIS ISASI								
Don MANUEL GONZÁLEZ								
Doña JULIA LEFÈVRE								
Don CELSO MARCINIUK								
Don RICHARD HATHAWAY								
Don MURRAY MCGOWAN								
Doña JENNIFER RAMSEY								
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA								
Don KEVIN MASSIE								
Don MARTIN STAUNTON								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ÍÑIGO MEIRÁS	Beneficios sociales	33
Doña PILAR PLATERO	Concepto	
Doña MARÍA ECHENIQUE	Beneficios sociales	4
Doña TERESA PAZ-ARES	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña CRISTINA GARMENDIA	Concepto	
Don LUIS ISASI	Concepto	
Don MANUEL GONZÁLEZ	Concepto	
Doña JULIA LEFÈVRE	Concepto	
Don CELSO MARCINIUK	Concepto	
Don RICHARD HATHAWAY	Concepto	
Don MURRAY MCGOWAN	Concepto	
Doña JENNIFER RAMSEY	Concepto	
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	Concepto	
Don KEVIN MASSIE	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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don ÍÑIGO MEIRÁS	93	1.757			1.850	1.421		344	33	1.798	3.648
Doña PILAR PLATERO	132				132						132

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña MARÍA ECHENIQUE	14	104			118	540		4	4	548	666
Doña TERESA PAZ-ARES	121				121						121
Doña CRISTINA GARMENDIA	103				103						103
Don LUIS ISASI	468				468						468
Don MANUEL GONZÁLEZ	100				100						100
Doña JULIA LEFÈVRE											
Don CELSO MARCINIUK											
Don RICHARD HATHAWAY											
Don MURRAY MCGOWAN											
Doña JENNIFER RAMSEY											
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	86				86						86
Don KEVIN MASSIE											
Don MARTIN STAUNTON											
TOTAL	1.117	1.861			2.978	1.961		348	37	2.346	5.324

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don ÍÑIGO MEIRÁS	3.648	-32,41	5.397	-3,23	5.577	61,89	3.445	45,05	2.375
Doña MARÍA ECHENIQUE	666	-11,90	756	0,40	753	20,48	625	42,05	440
Consejeros externos									
Don LUIS ISASI	468	36,05	344	282,22	90	-5,26	95	7,95	88
Doña CRISTINA GARMENDIA	103	7,29	96	3,23	93	-2,11	95	0,00	95
Don MANUEL GONZÁLEZ	100	58,73	63	-	0	-	0	-	0
Doña TERESA PAZ-ARES	122	37,08	89	-	0	-	0	-	0
Doña PILAR PLATERO	132	9,09	121	30,11	93	-2,11	95	0,00	95
Doña CRISTINA RUIZ ORTEGA	86	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	382	-8,83	419	13,24	370	29,37	286	9,58	261
Remuneración media de los empleados									
	39	0,00	39	-2,50	40	0,00	40	8,11	37

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:

[05/11/2025]

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

[] Si
[✓] No