

MODELO ANEXO I
INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

30/09/2022

C.I.F. A-87008579

Denominación Social:

COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA HOLDINGS, S.A.

Domicilio Social:

C/ TRIGO 39 – Polígono Industrial Polvoranca – 28914 Leganés (Madrid)

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Junta General de Accionistas de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. (en adelante, indistintamente, “la Compañía” o “la Sociedad”), celebrada el día 3 de febrero de 2022, aprobó la **Política de Remuneraciones 2022-2024** (o “la Política”) que mantiene las principales regulaciones de la anterior, pero está adaptada a las prescripciones de la nueva redacción del art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

En el establecimiento de dicha Política, el Consejo ha tomado en consideración los siguientes principios generales:

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> .

Esta política adopta prácticas retributivas sólidas, distinguiendo entre la retribución percibida por el ejercicio de funciones no ejecutivas de la percibida por el ejercicio de funciones ejecutivas:

- **Funciones no ejecutivas**, los consejeros en su condición de tales perciben una remuneración fija y dietas de asistencia, habiéndose eliminado en los Estatutos Sociales la posibilidad de que se perciba remuneración en acciones, así como ningún tipo de remuneración variable, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo.
- **Funciones ejecutivas**, en lo que supone la retribución por funciones ejecutivas, ésta comprende:
 - una retribución fija
 - una retribución variable, en metálico, a corto plazo (anual)
 - una retribución variable a largo plazo (plurianual), en acciones
 - Los Consejeros ejecutivos se benefician, adicionalmente de un sistema de previsión social complementario, ligado a la jubilación y otras contingencias, y otras retribuciones en especie, en línea con las que percibe el equipo directivo del Grupo.

Debe señalarse que los Consejeros ejecutivos perciben adicionalmente a la remuneración por funciones ejecutivas, las correspondientes por su pertenencia al Consejo de Administración.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 fue examinada e informada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 2 de diciembre de 2021, previamente que el Consejo acordara su propuesta a la Junta General de Accionistas que se celebró en febrero de

2022, donde fue finalmente aprobada. Dado que esta política recoge los principios validados en la política anterior, la compañía contó con el asesoramiento de Garrigues para su formulación de acuerdo con la nueva Ley y su estructura en un formato más actual.

Adicionalmente, las percepciones por funciones ejecutivas y no ejecutivas para el ejercicio 2022-2023 se aprobaron en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad de 3 de noviembre de 2022, previo análisis por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha reunión, el Consejo también fijó los objetivos de las retribuciones variables anual y plurianual de los Consejeros ejecutivos para el ejercicio, así como la consolidación y porcentaje de consecución de las remuneraciones variables del ejercicio anterior.

La actual Política de remuneraciones recoge dos excepciones a los componentes de la política:

- posibilidad de aumentar el porcentaje del variable a corto plazo para los Consejeros ejecutivos, previa aprobación del Consejo de Administración
- dos pagos extraordinarios a la secretaria consejera en función del cumplimiento de objetivos a largo plazo, recogidos en su contrato y que no tienen carácter de consolidable.

No existen más posibles excepciones recogidas en esta política.

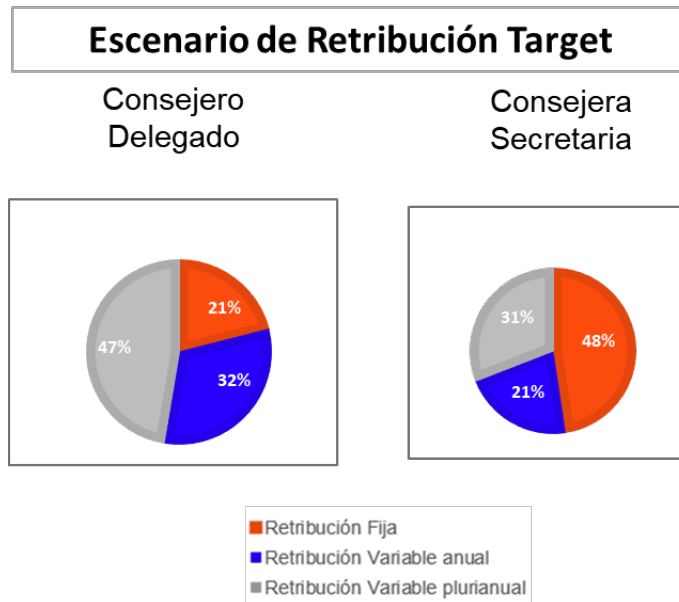
A1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

La política de Remuneración de los consejeros, en **cuanto a sus funciones ejecutivas** recoge los siguientes principios específicos, además de los ya mencionados en el apartado anterior:

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

De acuerdo a estos principios, se establece una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables de ambos Consejeros, cuyo porcentaje se ha establecido atendiendo a la diferente naturaleza de las funciones ejecutivas desempeñadas por cada uno de ellos.



El **mayor peso de la retribución variable** en ambos esquemas permite mantener un esquema de remuneración competitivo que promueve la consecución de objetivos de negocio y corporativos, a la vez que previene la excesiva asunción de riesgos.

La retribución fija y variable a corto plazo se percibe en metálico, mientras que la retribución variable plurianual se estructura en torno a un mecanismo de entrega de acciones de la propia Sociedad, de forma diferida en el tiempo en ciclos de tres años.

Los **objetivos establecidos para la retribución variable** se establecen con el propósito de impulsar la actuación de los consejeros en términos estratégicos, garantizando los intereses a largo plazo de la Sociedad a través de su rentabilidad y sostenibilidad:

<p>Retribución variable anual:</p> <p>atiende a objetivos operativos, económicos o financieros de corto plazo. Entre los objetivos establecidos en la valoración individual de los Consejeros se incluyen objetivos troncales de sostenibilidad: seguridad laboral, diversidad y medioambiente. Estos objetivos se despliegan en el esquema de retribución variable de toda la dirección.</p>	<p>Retribución variable plurianual:</p> <p>atiende, además de a objetivos financieros, a objetivos vinculados a la creación de valor para los accionistas (rentabilidad comparada de la acción) así como a la sostenibilidad medioambiental, considerando por tanto específicamente un enfoque de largo plazo y ligado a la creación de valor en la Sociedad.</p>
--	--

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

- la retribución variable se ha establecido con unos criterios de cumplimiento mínimos, con lo que, bajo esta premisa es posible que los Consejeros Ejecutivos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen estos umbrales.
- la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos operativos es realizada por el Consejo de Administración después de que las cuentas anuales de la Sociedad hayan sido auditadas, lo que permite tener en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran llegar a formularse para minorar el importe de las remuneraciones variables. Igualmente, los objetivos de sostenibilidad se han vinculado al cumplimiento de determinados parámetros objetivos de sostenibilidad medioambiental (reducción de emisiones de CO2 cuantificados, inclusión o mantenimiento de presencia en índices de sostenibilidad medioambientales).
- el establecimiento para los consejeros ejecutivos de una retribución de horizonte temporal a 3 años en parte de su esquema de retribución variable, la cual está específicamente diseñada para garantizar que el proceso de evaluación considere los resultados a largo plazo teniendo en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Las acciones que corresponden a los consejeros ejecutivos al amparo de estos planes sólo se entregan transcurridos 3 años desde el lanzamiento del correspondiente ciclo y una vez determinado por el Consejo el grado de cumplimiento de los objetivos para cada periodo.

- la obligación de mantenimiento de acciones: como elemento para minimizar la exposición al riesgo de la retribución variable a largo plazo, se prevé la obligación de los consejeros ejecutivos de mantener un paquete de acciones de las entregadas en aplicación de los incentivos a largo plazo equivalente a 2 anualidades de retribución fija anual.
- Los contratos de los consejeros ejecutivos disponen de cláusulas “malus” para cancelar el pago de la remuneración variable a largo plazo, así como de cláusulas de “clawback” en los términos que se explican más adelante.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

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

Los importes de estos conceptos fueron fijados en el Consejo de Administración celebrado el 3 de noviembre de 2022, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que acordó mantenerlos inalterados con respecto al ejercicio anterior. Estos importes son los siguientes:

Asignación fija en metálico mensual:	
Presidente del Consejo	30.600€
Consejero	5.100€
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	1.700€
Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	1.700€
Dietas por asistencia a las reuniones (por sesión):	
Consejo de Administración	2.805€
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.020€
Comisión de Auditoría y Control	1.632€

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

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

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

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

Al igual que en ejercicios anteriores, a la hora de determinar el importe de estas remuneraciones el Consejo ha tenido en consideración (1) que sea **adecuada a los estándares de mercado**, para lo que se ha consultado la información contenida en el Informe de la CNMV sobre remuneración de consejeros de sociedades cotizadas de 2021, y (2) que se establezca **en función de los cargos** que el Consejero desempeña dentro del Consejo y sus Comisiones.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Los consejeros ejecutivos, por el desempeño de las funciones de gestión en la Sociedad, devengan una retribución fija, pagada en metálico. Dicha retribución se fijó en las cantidades siguientes para el año 2023 (1 de enero a 31 de diciembre):

	Salario fijo 2022	% incremento	Salario fijo 2023
Consejero delegado	828.240 euros	4%	861.370 euros
Secretaria Consejera	239.286 euros	4%	248.857 euros

Estos importes fueron fijados en la reunión del Consejo de Administración de 3 de noviembre de 2022 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

Para determinar este incremento se ha tenido en cuenta la información de mercado en cuanto a previsiones de incremento salariales proporcionada por las principales consultoras de la materia: Willis Towers Watson y Korn Ferry.

Las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos se establecen por años naturales.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Únicamente los consejeros ejecutivos tienen reconocido un paquete de retribuciones en especie similar al del equipo directivo de la Compañía. En particular, los consejeros ejecutivos

son beneficiarios de un seguro de vida. En ese paquete se incluye además seguro de asistencia médica y vehículo de empresa.

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

- A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Los consejeros ejecutivos perciben una retribución variable tanto a largo como a corto plazo. Las métricas de dicha retribución están formadas por criterios financieros y no financieros, alineados con los objetivos de la compañía a corto y largo plazo.

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

Retribución Variable a Corto Plazo (Anual)

Los objetivos de cumplimiento, su ponderación, así como sus importes target y máximos para el Consejero delegado en este ejercicio son los siguientes:

Consejero delegado

		Ponderación	Importe Target	Importe Máximo
150% sobre la retribución fija	Objetivos de Negocio			
	Ebit ajustado	60%	775.232 €	930.279 €
	Working Capital	15%	193.808 €	232.570 €
	Contribución personal	25%	323.014 €	323.014 €
Total	100%	1.292.054 €	1.485.863 €	

Los objetivos de cumplimiento, su ponderación, así como sus importes target y máximos para la Consejera Secretaria en este ejercicio son los siguientes:

Consejera secretaria

		Ponderación	Importe Target	Importe Máximo
45% sobre la retribución fija	Objetivos de Negocio			
	Ebit ajustado	40%	44.746 €	53.695 €
	Working Capital	10%	11.186 €	13.424 €
	Contribución personal	50%	55.932 €	55.932 €
Total	100%	111.864 €	123.051 €	

Ambos consejeros tienen establecidos los límites máximos para un escenario de sobrecumplimiento que motivan y refuerzan la consecución de resultados de la Compañía, para lo que se considera conveniente incentivar los resultados extraordinarios.

Es importante resaltar que la Compañía continúa salvaguardando la austeridad y administración de riesgos, por lo que los límites de la remuneración variable a corto plazo no se han extendido al 200% de la remuneración fija, práctica que es frecuente en la praxis de las sociedades cotizadas.

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

Es importante destacar que **dentro de la contribución personal se incluyen parámetros ligados a sostenibilidad** que para el ejercicio en curso están ligados a las siguientes materias: seguridad laboral (reducción de accidentes laborales), desarrollo de talento, diversidad (mujeres en puestos de liderazgo y reducción de brecha salarial) y medioambiente (aumento de kilómetros realizados por nuestra flota con vehículos de bajas emisiones).

Retribución Variable a Largo Plazo (Plurianual)

Debido a su solapamiento en el tiempo, durante el ejercicio 2022-2023 se mantiene la vigencia de los siguientes Planes de Incentivos a Largo Plazo:

- **Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (Plan General y Especial):** con único periodo de consolidación, con devengo en septiembre de 2023, cuyo lanzamiento se acordó en octubre de 2020.
- **Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023:** con tres ciclos de consolidación, el primero de los cuales se lanzó en octubre de 2021 y se devenga en septiembre de 2024.
- **Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 Segundo Periodo de Consolidación,** lanzado en octubre de 2023 y cuyo devengo se realizará en septiembre de 2025.

De conformidad con ello, durante el presente ejercicio en curso se producirá el devengo del Plan Incentivos a Largo plazo General y Especial 2020 el 30 de septiembre de 2023, y se lanzará la invitación del Segundo Periodo de Consolidación del Plan 21-23. Ambos Consejeros ejecutivos participan de ambos Planes.

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

Los objetivos y pesos para la consolidación del Plan General y Especial de Incentivos 2020, así como para del Segundo ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 son:

	Ponderación
EBIT ajustado	65%
Rentabilidad Comparativa con otras compañías*	25%
Sostenibilidad:	10%
CDP-List Kilómetros recorridos por la flota con vehículos de bajas emisiones	
Total	100%

*A la hora de valorar el grado de cumplimiento del objetivo de rentabilidad comparativa con otras compañías, el Consejo ha determinado el grupo de **empresas comparables**, seleccionado en el contexto de las actividades de la Compañía: entre sus principales clientes y entre competidores de características similares (BAT Plc., Deutsche Post AG., ID Logistics, Imperial Brands Plc., JTI Inc., McKesson Corp., Philip Morris International, Inc. Stef, S.A., XPO Logistics). Igualmente se tiene en cuenta la evolución de la cotización de la acción frente a determinados **índices bursátiles** relevantes dadas las características de la Compañía (IBEX médium cap index, IBEX top dividend total return index).

El número máximo de acciones a percibir al final del Periodo de Consolidación del **Plan General de Incentivos a Largo Plazo 2020** es equivalente al 100% del importe de la retribución variable anual devengada por cada Consejero durante el ejercicio anterior (o al 100% de importe de la retribución variable anual prevista, en caso de no haber sido consejero ejecutivo en el ejercicio anterior), dividido por el precio medio ponderado de cotización de las acciones de la Sociedad en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la fecha de reconocimiento. En lo relativo al **Plan Especial de Incentivos a Largo Plazo 2020**, dicho valor es del 75% de la retribución fija.

Conforme a ello, el **número máximo de acciones** a consolidar sujeto al cumplimiento de los objetivos de cada Plan es de:

	Plan General 2020:	Plan Especial 2020:
Consejero delegado	80.110	41.294
Consejera Secretaria	4.977	3.166

En lo que respecta al **Segundo Periodo de Consolidación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023**, el número de acciones a reconocer es:

- Consejero Delegado: 225% de la retribución fija correspondiente, base sobre la cual se podrá aplicar un porcentaje que incentiva el sobrecumplimiento hasta un 116,25% de incentivo inicial.
- Consejera Secretaria: 65% de la retribución fija correspondiente, sobre la cual se podrá aplicar un porcentaje incentivando el sobrecumplimiento de hasta el 116.25%.

En atención a ello, el número de acciones potencialmente reconocidas en el Segundo Periodo del Plan de Incentivos 2021-2023 a ambos Consejeros, fue determinado en el Consejo de Administración de 3 de noviembre de 2022 y es el siguiente:

	Segundo Periodo de Consolidación Plan 21-23
Consejero delegado	95,566
Consejera Secretaria	7,976

Como se ha explicado anteriormente, la determinación del grado de cumplimiento de objetivos no se realiza hasta que se dispone de las cuentas anuales debidamente auditadas.

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

Otras retribuciones de carácter variable

La Política de Remuneraciones 2022-2024 establece, de manera excepcional, y en atención a las condiciones contractuales anteriores a su designación como Consejera Secretaria, la realización de dos pagos extraordinarios en metálico a dicha Consejera, vinculados al cumplimiento de los objetivos fijados en los Planes de incentivo a largo plazo. En función de dicho bonus extraordinario, que puede llegar hasta un máximo de 64.400 euros/año, en este ejercicio se hará efectivo el segundo y último pago del mismo, que se abonará en diciembre 2022 con sujeción al mismo grado de cumplimiento de objetivos de los Planes de objetivos a Largo Plazo que se consoliden en septiembre de 2022. Este bono extraordinario no tiene carácter consolidable.

- A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

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

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

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

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

Los derechos económicos consolidados derivados de ambos Planes son compatibles con la indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la relación contractual, ya que estos planes no tienen naturaleza indemnizatoria, sino que se trata de prestaciones adicionales que forman parte de la remuneración anual a la que tiene derecho contractual los Consejeros ejecutivos.

- A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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

Cláusula de cambio de control	en caso de cambio de control, los Consejeros ejecutivos tendrán derecho a una indemnización equivalente a un año de retribución fija y variable a corto plazo
Indemnización por cese	el Consejero Delegado y la Consejera Secretaria tienen derecho a cobrar una indemnización, en caso de cese de la relación por decisión unilateral de la Sociedad sin causa justificada equivalente a una anualidad de la retribución fija y variable a corto plazo.

<p>Indemnización por decisión unilateral justificada del Consejero</p>	<p>además del supuesto de cambio de control, el Consejero Delegado tiene derecho a una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo si la empresa incurre en incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones, o si el Consejero delegado dejase de ser el único Consejero delegado de la Sociedad. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, esta tiene derecho a esa misma indemnización en caso de incumplimiento grave por la Sociedad de sus obligaciones, incluyendo la pérdida de la condición de Secretaria del Consejo o de Secretaria General-Directora de Asesoría Jurídica.</p>
<p>Cláusulas de no competencia</p>	<p>el contrato del Consejero delegado incluye un pacto de no competencia postcontractual cuya duración es de 12 meses. Este pacto se encuentra remunerado, siendo la compensación por la restricción de no competencia de una anualidad de retribución fija y variable anual a corto plazo. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, tras su incorporación al plan de desvinculación puesto en marcha por la Compañía (“Plan 60”), al que nos referiremos a continuación, asume una obligación de no competencia de 12 meses, en el caso de que su salida de la Compañía se produzca en el marco de dicho plan.</p>
<p>Cláusulas “malus” y “claw back</p>	<p>los contratos de los Consejeros ejecutivos disponen de cláusulas “malus” que permite a la Sociedad cancelar el pago de la remuneración variable a largo plazo, así como de cláusulas de “clawback” para exigir la devolución de las remuneraciones tanto a corto como a largo plazo ya satisfechas, en determinados supuestos durante los 2 años siguientes a su liquidación y abono. Dichos supuestos están definidos en la Política de Remuneraciones 2022-2024 y son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

	<ul style="list-style-type: none"> - Reformulación material con impacto negativo relevante de los estados financieros cuando así lo consideren los auditores externos (salvo por modificación de normativa contable) - Sanción del consejero ejecutivo por incumplimiento grave de la Ley o Código de Conducta y demás normativa interna que le sea de aplicación, si el incumplimiento ha perjudicado gravemente la imagen y reputación del Grupo Logista o la percepción del mismo por los mercados, clientes, proveedores o reguladores, entre otros.
--	--

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

Para el diseño de este esquema, se contó con el asesoramiento de dos compañías de reconocido prestigio que han participado en el diseño del mecanismo y que son; Mercer Consulting S.L.U y J&A Garrigues S.L.P.

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

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

La aportación correspondiente al ejercicio 2023 que realizará la Sociedad en este ejercicio ascenderá a 72.168,66 Euros, si bien las cantidades aportadas solo se devengarán por dicha Consejera en el momento de la terminación del Contrato en los términos establecidos en el citado Plan 60.

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

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

- A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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

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

Las cláusulas de preaviso son las siguientes:

Consejero Delegado	Consejera Secretaria:
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por decisión unilateral voluntaria de la Consejera Secretaria: antelación mínima de 3 meses, con obligación de abono a la Sociedad en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
<ul style="list-style-type: none"> • Por decisión unilateral sin causa justificada por la Sociedad: antelación mínima de 12 meses, con obligación de 	<ul style="list-style-type: none"> • Por decisión unilateral sin causa justificada por la Sociedad: antelación mínima de 3 meses, con obligación de

abono al Consejero Delegado en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido	abono al Consejero Delegado en caso de incumplimiento de dicho plazo de una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija y variable a corto plazo correspondiente al periodo de preaviso incumplido
--	--

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

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

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

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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

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

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

No existe previsión en el ejercicio actual de realizar ninguna modificación a la Política en curso, Política de Remuneraciones 22-24.

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

El enlace directo al documento publicado en la página web de la Sociedad, en el que figura la Política de Remuneraciones 2022-2024, vigente en el ejercicio, es el siguiente [Políticas Corporativas \(logista.com\)](https://logista.com/politicas-corporativas)

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

Los accionistas prestaron su apoyo al Informe de Remuneraciones del ejercicio 2021-2022 con un porcentaje del 96,79%. En atención a dicho voto y a las recomendaciones de los proxy advisors, en el presente informe, siguiendo el análisis realizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo ha centrado sus esfuerzos en profundizar en la transparencia y claridad de la información presentada, sistematizando la información en los distintos apartados para diferenciar claramente los aspectos relativos a la aplicación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio en curso (2022-2024) de su aplicación en el ejercicio cerrado (2021-2022), así como aportando datos adicionales y explicaciones complementarias que permitan una mejor comprensión de la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

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

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

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Tal y como se ha manifestado en el apartado A, durante el año 2021-2022 se sometió a aprobación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones 2022-2024, debido a su necesaria adaptación a la normativa establecida en la Ley 5/2021, que modificó art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

La nueva política recoge toda la normativa existente en la política anterior y trata de aportar mayor detalle en la exposición de las remuneraciones de los miembros del Consejo y Consejeros Ejecutivos. En la realización de estas tareas, la Sociedad ha contado la colaboración de J&A Garrigues S.L.P.

Las retribuciones individuales de los Consejeros en su condición de tales fueron aprobadas en la reunión del Consejo de 4 de noviembre de 2021, en la que se acordó mantener inalterados los importes que se venían percibiendo hasta entonces. Esta decisión estuvo precedida de la correspondiente reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En esa misma reunión, se acordó la actualización de las remuneraciones fijas de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de funciones ejecutivas, así como la liquidación de sus retribuciones variables correspondientes al ejercicio anterior. Dicha liquidación se produjo, por tanto, al formularse las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2020-2021, que no contienen salvedades del auditor externo.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No han existido desviaciones al procedimiento establecido en el ejercicio anterior.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el

impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No ha habido en el ejercicio ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones.

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

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones han seguido un **procedimiento formal y transparente** tanto para proponer el diseño la Política de Remuneraciones, como para establecer los paquetes de remuneraciones de los consejeros siguiendo las regulaciones y principios establecidos en la misma.

Durante el ejercicio cerrado se ha aplicado por tanto la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas de forma rigurosa. No se ha producido ninguna desviación en el procedimiento para la aplicación de dicha política y no se han superado los límites máximos establecidos en la misma.

Ningún consejero ejecutivo ha participado en las decisiones relativas a su propia remuneración.

En lo que respecta a la remuneración del ejercicio de funciones no ejecutivas, se considera que el establecimiento de una remuneración fija y dietas de asistencia, sin incluir ningún concepto variable o sobre incentivado para todos los Consejeros es un instrumento eficaz para reducir la exposición a riesgos excesivos.

En lo que respecta al ejercicio de funciones ejecutivas, tal y como se ha explicado en el apartado A, 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 claw back,
- y al establecimiento de un plan de remuneración a largo plazo, que incluye tanto objetivos económicos operativos como objetivos de creación de valor para el accionista y de sostenibilidad con un horizonte temporal a largo plazo, ajustado a los ciclos económicos de la Sociedad. Esto se complementa con la obligación de los Consejeros ejecutivos de mantener un número de acciones de las entregadas al amparo de los distintos planes retributivos equivalentes a dos anualidades de su retribución fija anual.

La retribución variable de los actuales consejeros ejecutivos se determinó una vez que el Consejo de Administración dispuso de las cuentas auditadas de la Compañía.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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

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

En cuanto al importe de la **retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos**, la parte de objetivos relativa a los **resultados financieros** está fundamentalmente ligada a la evolución de los principales indicadores económicos de la Compañía. Durante este ejercicio el resultado económico de la sociedad llegó hasta los 285.574 euros de resultado antes de impuestos, por lo que el porcentaje de consecución variable de los objetivos financieros de ambos Consejeros ha ido en consonancia con dichos resultados, tal y como se explicará posteriormente en el apartado B.7.

Por la parte de la retribución variable anual ligada a la **contribución individual**, es importante destacar que el Consejo determina el porcentaje de consecución atendiendo a la calidad de los resultados y el desempeño individual de cada Consejero, pero además incluyó 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 lo que respecta a retribución variable plurianual, la determinación inicial de las acciones reconocidas a los mismos, que se consolidarán en el horizonte previsto en los distintos Planes en los que participan, se ha realizado de acuerdo con los parámetros y en los términos establecidos en el apartado B.8 siguiente, que, asimismo, incluyen parámetros ligados a sostenibilidad medioambiental, así como a proteger los intereses de los accionistas, a través de la rentabilidad comparada de la acción.

- 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	102.272.103	77,04

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.446.048	1,41
Votos a favor	98.991.631	96,80
Votos en blanco	0	0,00
Abstenciones	1.834.424	1,79

Observaciones

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

Como se ha señalado, el Consejo decidió mantener inalterados los componentes fijos de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales. Estas se establecen siguiendo el siguiente esquema:

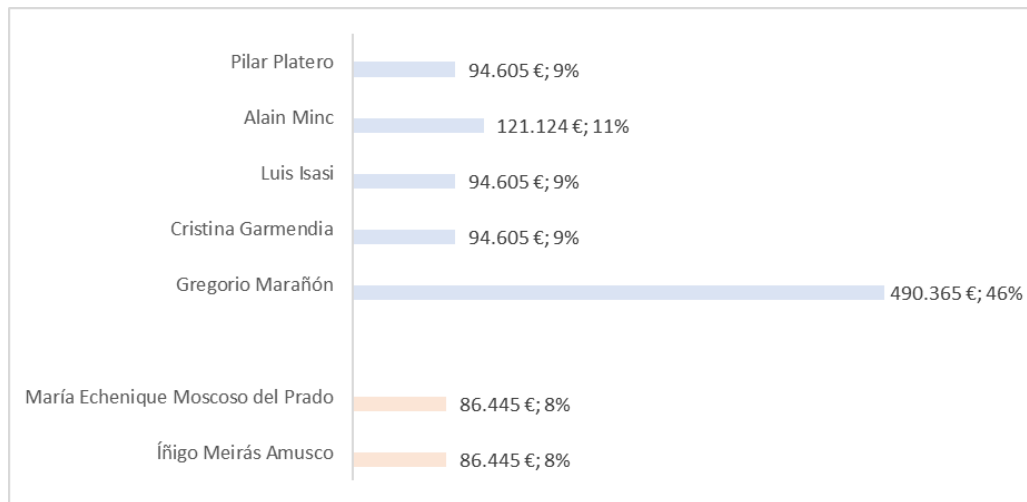
Asignación fija en metálico mensual:

Presidente del Consejo	30.600€
Consejero	5.100€
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	1.700€
Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	1.700€

Dietas por asistencia a las reuniones (por sesión):

Consejo de Administración	2.805€
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.020€
Comisión de Auditoría y Control	1.632€

De acuerdo a este esquema, se detalla la remuneración total y el valor porcentual relativo a cada Consejero, si bien el detalle completo está reflejado en el apartado C.1 de este informe.



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

La remuneración fija a lo largo del ejercicio 2021-2022 ascendió, por tanto, a 836.399 euros. La retribución devengada en concepto de dietas alcanzó los 237.795 euros, de manera que la retribución total del Consejo por el ejercicio de funciones no ejecutivas se mantuvo por debajo del límite máximo para dichas retribuciones establecido en la Política de Remuneraciones de 1.600.000 euros.

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

La Comisión de nombramientos y remuneraciones propuso al Consejo la retribución fija de los Consejeros ejecutivos para el año natural 2022.

Para la determinación de dichas remuneraciones se partió de la remuneración establecida para los Consejeros ejecutivos en la Política de Remuneraciones 2021-2023, y se incrementó en línea con el incremento establecido para el colectivo directivo de la compañía, tomando en consideración los datos sobre rangos de incrementos retributivos en empresas comparables elaborados por Willis Towers Watson. Tras un análisis de los datos recibidos, el Consejo de administración decidió establecer un incremento para el Consejero Delegado del 2% y un incremento para la Consejera Secretaria del 2,5%.

Por tanto, las cantidades correspondientes a la remuneración fija quedaron establecidas de la siguiente forma:

	Salario fijo 2021	% incremento	Salario fijo 2022
Consejero delegado	812.000 euros	2%	828.240 euros
Secretaria Consejera	233.450 euros	2,5%	239.286 euros

Nota: Es importante destacar que el aumento salarial de ambos Consejeros se fijó inicialmente en la Comisión de nombramientos de 4 de noviembre de 2021 en un 2% para ambos Consejeros. Posteriormente, en la reunión de 2 de diciembre de 2021, se revisó el aumento previsto para la Consejera Secretaria hasta el 2.5% atendiendo al incremento establecido para la alta dirección de la compañía, y así se hizo constar en la Política de Remuneraciones 22-24 aprobada en febrero por la Junta General. Es por ello que, el anterior IARC, al ser anterior a dicha fecha, preveía en sus apartados de retribución fija una remuneración inferior para la Consejera Secretaria (238.119 euros).

Por tanto, la cantidad devengada como salario fijo, correspondiente al año fiscal 22 asciende a 824.180€ en el caso del Consejero Delegado y a 237.827,39€ en el caso de la Consejera Secretaria. 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 2021 más nueve mensualidades de 2022 con sus correspondientes devengos proporcionales de pagas extraordinarias.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas

opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, los sistemas de retribución variable tanto a largo como a corto plazo incluyen unas escalas de consecución en función de los resultados obtenidos por la sociedad, que contienen **unos límites mínimos**, por debajo de los cuales el cobro es cero, y **unos límites máximos** que incluyen escenarios de sobrecumplimiento. Por tanto, los resultados económicos de la sociedad impactan directamente en el importe de las remuneraciones percibidas.

El devengo de esta remuneración únicamente se percibe tras haberse formulado las cuentas anuales y haber sido los resultados del grupo debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría y Control y el equipo auditor externo.

Determinación de la Retribución Variable Anual

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2022-2024, la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado toma como base hasta el 150% de la retribución fija, que se multiplica por el grado de consecución de objetivos alcanzado en el año, con un grado máximo de consecución de hasta el 115%. En lo que respecta a la Consejera Secretaria, se toma como base el 45% de la retribución fija, siendo su grado máximo de consecución un 110%.

De acuerdo con estos parámetros, la Comisión de Nombramientos en su reunión del 3 de noviembre de 2022 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

150% sobre la retribución fija

	Ponderación	Objetivo	Conseguido	% Consecución	% de Pago	Importe
Objetivos de Negocio						
Ebit ajustado	60%	312,7 M€	313,2 M€	100,2%	100%	745.416 €
Working Capital	15%	2952 M€	3281M€	111,1%	120%	223.625 €
Contribución personal*	25%	25%			100%	310.590€
Total	100%				103%	1.279.631 €

Consejera Secretaria

45% sobre la retribución fija

	Ponderación	Objetivo	Conseguido	% Consecución	% de Pago	Importe
Objetivos de Negocio						
Ebit ajustado	40%	312,7 M€	313,2 M€	100%	100%	43.072 €
Working Capital	10%	2952 M€	3281M€	111,1%	120%	12.921 €
Contribución personal*	50%				98%	52.763€
Total	100%				101%	108.755 €

*La contribución personal incluye los parámetros de sostenibilidad ligados a reducción de accidentes laborales, desarrollo de talento, diversidad e igualdad y reducción de emisiones.

De acuerdo con esta consecución de objetivos, el importe a pagar en concepto de la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros es:

- Consejero Delegado 1.279.631€
- Consejera Secretaria 108.755€.

Retribución Variable a Largo Plazo

Durante el ejercicio se consolida el tercer periodo de los Planes General y Especial de Incentivos a Largo Plazo 2017 y se lanza la invitación a la participación al primer periodo de Consolidación del Plan 2021-23. En ambos Planes participan los dos consejeros ejecutivos.

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

El Consejo, en su reunión del 3 de noviembre de 2022, ha determinado el número de acciones devengadas por los Consejeros en el marco del tercer periodo de Consolidación de los Planes General y Especial 2017, cuyo devengo finalizó el 30 de Septiembre de 2022. Dichas acciones son las siguientes:

	Plan General 2017:			Plan Especial 2017:		
	Acciones máximas	% Logro	Acciones Consolidadas*	Acciones máximas	% Logro	Acciones Consolidadas*
Consejero delegado	57.971	70%	37.652	28.986	60%	16.137
Consejera Secretaria	4.444	70%	2.849	2.222	60%	1.221

*Incluye la prorrata de tiempo que cada Consejero tiene en función de su incorporación a la compañía dentro del periodo de consolidación de ambos planes. Siendo 92,8% para el Consejero delegado y 91,7% para la Consejera Secretaria

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

	Ponderación	Objetivo	Conseguido	% Consolidación
Plan General 2017 Tercer Periodo de Consolidación				
Beneficio Operativo del grupo Logista	50%	845,8	872,3	100%
Criterio de Rentabilidad Comparativa de los Accionistas (RCA) de la Compañía	50%	Posición relativa entre el grupo de comparación		40%
Total	100%			70%

	Ponderación	Objetivo	Conseguido	% Consolidación
Plan Especial 2017 Tercer Periodo de Consolidación				
Beneficio Operativo del grupo Logista	33%	845,8	872,3	100%
Criterio de Rentabilidad Comparativa de los Accionistas (RCA) de la Compañía	67%	Posición relativa entre el grupo de comparación		40%
Total	100%			60%

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

b) Lanzamiento del primer periodo de consolidación del Plan 2021

En el establecimiento del nuevo Plan de incentivos 2021-2023, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de febrero de 2021, el Consejo ha tomado en consideración los criterios internacionales de gobernanza en materia de remuneraciones, en particular los siguientes:

Simplicidad	Administración de Riesgos
Se ha optado por la unificación de los hasta ahora dos Planes existentes (General y Especial) en un único Plan, proporcionando	

una visión más clara tanto para los consejeros ejecutivos de la Compañía, como para los accionistas, sobre las principales metas de la entidad.	La estructura de incentivos se alinea con la gestión de riesgos de la Compañía, lo que incluye cláusulas clawback y malus.
---	--

Ambos consejeros, como hemos mencionado anteriormente, fueron invitados a la participación del primer periodo de consolidación de este Plan y en el Consejo de Administración de 4 de noviembre de 2021 se les reconoció, los siguientes números de acciones pendientes de consolidar:

	Primer Periodo de Consolidación Plan 21-23
Consejero delegado	98.332
Consejera Secretaria	8.167

En el marco de la Política de Remuneraciones 22-24, este plan tiene un sobrecumplimiento que puede llegar al 116,25 % del incentivo inicial reconocido para ambos Consejeros.

El primer periodo de consolidación tiene estos objetivos definidos:

Plan de Incentivos 21-23 Primer Periodo de Consolidación	Métrica	Ponderación
Beneficio Operativo del grupo Logista		65%
Criterio de Rentabilidad Comparativa de los Accionistas (RCA) de la Compañía	Rentabilidad de la Sociedad comparada con la rentabilidad de las compañías e índices generales que constituyen el Grupo de Referencia	25%
Sostenibilidad	Reducción de emisiones de CO2 por la flota del grupo Logista Inclusión en la CDP-List	10%
Total		100%

Por último, durante el ejercicio cerrado 2021/2022 se mantiene el devengo de los Planes General y Especial 2020 cuya fecha de consolidación no se producirá hasta el 30 de septiembre de 2023 y cuyos detalles se encuentran recogidos en el apartado A de este informe.

Otras remuneraciones de carácter variable

Durante el ejercicio 2022 se ha realizado el primer pago del bono extraordinario recogido en el contrato de la Consejera Secretaria. Dicho pago se devengó en diciembre de 2021 de acuerdo

con las disposiciones establecidas en dicho acuerdo que se establecían su vinculación a la consecución de los objetivos a largo plazo.

El importe máximo de dicho bono ascendía a 64.400 euros. El importe finalmente conseguido de acuerdo con la consecución de los Planes de Acciones General y Especial 2017, segundo Periodo de Consolidación, devengado el 30 de septiembre de 2021, fue de 42.954,80 euros. A continuación se detalla el cálculo de dicho bono:

	Ponderación	Base	% Logro	Consecución
Plan General	67%	43.148 €	70%	30.203,60 €
Plan Especial	33%	21.252 €	60%	12.751,20 €
Total	100%	64.400 €		42.954,80 €

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

No aplica

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

De acuerdo con el esquema de previsión recogido en el apartado A.1.7 las aportaciones devengadas por los Consejeros en este año fiscal son 213.817€ en el caso del Consejero Delegado, y 37.944€ en caso de la Consejera Secretaria.

Nos remitimos a dicho apartado en la cuestión relativa a contingencias cubiertas, consolidación y compatibilidad con otras indemnizaciones.

Todas las cantidades aportadas por la Sociedad a dichos planes se incluyen en el apartado C del presente informe.

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

No se han producido en el ejercicio ningún tipo de pago por cese anticipado o terminación de contrato.

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

No hay nuevos consejeros ejecutivos en el ejercicio ni se han producido modificaciones en los contratos de los actuales.

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

No aplica

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

No aplica

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

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

Adicionalmente, únicamente los consejeros ejecutivos tienen reconocido un paquete de **retribuciones en especie** similar al del equipo directivo de la Compañía. En particular, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un seguro de vida, con una prima anual de 5.663 euros. En ese paquete se incluye además seguro de asistencia médica y vehículo de empresa, alcanzando los siguientes importes:

	Retribuciones en especie
Consejero delegado	37.521,73 euros
Consejera Secretaria	35.077,66 euros

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

No aplica

- B.16 Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

La participación de la Consejera Secretaria, como ya se ha señalado anteriormente, en el Plan de Desvinculación de Directivos, denominado Plan 60, ha generado una aportación al seguro de vida diferido previsto en dicho esquema para el año 2022 por importe de 69.393,01€.

Es importante recordar que el fondo total de dicho Plan a favor de la Consejera Secretaria, no se consolidará hasta que produzca la terminación del contrato de mutuo acuerdo al llegar a la edad determinada en su acuerdo de adhesión y, en todo caso, las cantidades máximas a percibir se limitan a dos anualidades de retribución fija total.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
GREGORIO MARAÑÓN	Presidente independiente	De 01/10/2021 a 30/09/2022
ÍÑIGO MEIRÁS	Consejero Delegado	De 01/10/2021 a 30/09/2022
MARIA ECHENIQUE	Secretaria Consejera ejecutiva	De 01/10/2021 a 30/09/2022
CRISTINA GARMENDIA	Consejera independiente	De 01/10/2021 a 30/09/2022
LUIS ISASI	Consejero independiente	De 01/10/2021 a 30/09/2022
ALAIN MINC	Consejero independiente	De 01/10/2021 a 30/09/2022
PILAR PLATERO	Consejera independiente	De 01/10/2021 a 30/09/2022
LILLIAN ALICE BLOHM	Consejera dominical	De 01/10/2021 a 30/09/2022
JOHN MATTHEW DOWNING	Consejero dominical	De 01/10/2021 a 30/09/2022
MARIE D'WITT	Consejera dominical	De 01/10/2021 a 21/03/2022
RICHARD GUY HATHAWAY	Consejero dominical	De 01/10/2021 a 30/09/2022
MURRAY HENRY MCGOWAN	Consejero dominical	De 01/10/2021 a 30/09/2022
JENNIFER SUSAN RAMSEY	Consejera dominical	De 06/04/2022 a 30/09/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
GREGORIO MARAÑÓN	428	42	20						490	487
ÍÑIGO MEIRÁS	61	25							86	84
MARIA ECHENIQUE	61	25							86	84
CRISTINA GARMENDIA	61	33							95	95
LUIS ISASI	61	33							95	88
ALAIN MINC	61	40	20						121	120
PILAR PLATERO	61	33							95	95
LILLIAN A. BLOHM										
JOHN M. DOWNING										
MARIE D'WITT										
RICHARD G. HATHAWAY										
MURRAY H. MCGOWAN										
JENNIFER S. RAMSEY										

Observaciones

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 22		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 22		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 22	
		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
IÑIGO MEIRAS	Plan General y Especial de acciones 2017 3º Periodo de Consolidación	86.957	86.957			53.789	53.789	18,65	1.003			
	Plan General y Especial de acciones 2020	121.404	121.404								121.404	121.404
	Plan 2021-2023 1º Periodo de Consolidación			98.332	98.332						98.332	98.332
MARÍA ECHENIQUE	Plan General y Especial de acciones 2017 3º Periodo de Consolidación	6.666	6.666			4.070	4.070	18,65	76			
	Plan General y Especial de acciones 2020	8.143	8.143								8.143	8.143
	Plan 2021-2023 1º Periodo de Consolidación			8.167	8.167						8.167	8.167

Observaciones
Para el cálculo de las acciones consolidadas del Plan General y del Plan Especial 2017 3º Periodo de Consolidación, se ha tenido en cuenta y aplicado la prorrata correspondiente a la fecha de incorporación de los Consejeros Ejecutivos, ya que ambos se incorporaron a la compañía una vez iniciado el Periodo de Consolidación.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

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 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
	Consejero 1							

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

Observaciones

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 2022	Total ejercicio 2021
ÍÑIGO MEIRÁS				824	1280				2104	2739
MARIA ECHENIQUE				238	152				390	377

Observaciones
Se incluyen aquí las remuneraciones por el ejercicio de funciones ejecutivas que se pagan a través de Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U., filial al 100% de la Sociedad. Para el cálculo de la remuneración variable anual, el consejero delegado ha tenido un porcentaje de logro del 103% y la Consejera Secretaria de 101%. Por otro lado, en la cantidad relativa a retribución de la Consejera Secretaria se incluye, además del bono anual, el importe del bono extraordinario cuyo detalle se encuentra en la sección B de este informe.

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
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											
Observaciones												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Consejero	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Íñigo Meirás	214
María Echenique	38

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022		Ejercicio 2021	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Iñigo Meirás	214	216			612		398	
María Echenique	38	63	69	68	194	137	156	68

Observaciones
Los importes de los sistemas de ahorro con derechos no consolidados corresponden a las aportaciones al plan de desvinculación de directivos (Plan 60)

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Iñigo Meirás	Beneficios Sociales	38
María Echenique	Beneficios Sociales	35

Observaciones
Este importe refleja el valor del paquete de beneficios sociales similar al del resto de la alta dirección. En él se incluyen el coche de compañía, carburante, comidas y seguro médico entre otros.

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
GREGORIO MARAÑÓN	490				490					0	490
ÍÑIGO MEIRÁS	86	1003			1089	2104		214	38	2356	3445
MARIA ECHENIQUE	86	76			162	390		38	35	463	625
CRISTINA GARMENDIA	95				95					0	95
LUIS ISASI	95				95					0	95
ALAIN MINC	121				121					0	121
PILAR PLATERO	95				95					0	95
LILLIAN A. BLOHM											
JOHN M. DOWNING											
MARIE A. D'WIT											
RICHARD G. HATHAWAY											
MURRAYT H. MCGOWAN											
JENNIFER S. RAMSEY											

Observaciones

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 t 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros Ejecutivos									
Íñigo Meirás Amusco	3.445	45%	2.375	19%	1.993	-	-	-	-
María Echenique Moscoso del Prado	625	42%	440	50%	293	-	-	-	-
Consejeros Externos									
Gregorio Marañón	490	1%	487	-1%	494	2%	482	7%	450
Cristina Garmendia	95	0%	95	-4%	99	-6%	105	-4%	109
Luis Isasi	95	8%	88	-	-	-	-	-	-
Alain Minc	121	2%	119	-7%	128	14%	112	180%	40
Pilar Platero	95	0%	95	10%	86	-	-	-	-
Resultados consolidados de la sociedad	286	10%	261	19%	219	1%	217	7%	203
Remuneración media de los empleados	51	9%	47	-6%	50	-14%	58	23%	47

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 los últimos cinco ejercicios, se realizan las siguientes observaciones:

- D. Iñigo Meirás:
 - D. Iñigo Meirás se incorporó a la compañía el 19 de diciembre de 2019, por este motivo, en el ejercicio fiscal 2020 no se recogen las remuneraciones de un año completo, y debido a ello existe una variación porcentual alta contra el ejercicio 2021 que no refleja la realidad del incremento de sus remuneraciones.
 - El vencimiento de los planes plurianuales de acciones cuyos detalles están recogidos en los apartados A y B del presente informe, es a tres años, por este motivo, el consejero delegado ha percibido lo correspondiente a dichos planes de forma prorrateada de acuerdo a su fecha de incorporación a la compañía. De esta forma en el ejercicio 22 todavía existe una pequeña prorrata, aunque mucho menor que la del ejercicio 21. En el ejercicio 23 esta prorrata habrá desaparecido y el consejero recibirá su participación en los planes de forma completa. Por este motivo, el ejercicio 22 frente al 21 no recoge la realidad del incremento en su remuneración.
- Dña. María Echenique:
 - La consejera secretaria se incorporó a la compañía el 1 de enero de 2020, por este motivo, en el ejercicio fiscal 2020 no se recogen las remuneraciones de un año completo, y debido a ello existe una variación porcentual alta contra el ejercicio 2021 que no refleja la realidad del incremento de sus remuneraciones.
 - La consejera secretaria no fue invitada a los planes plurianuales cuyo vencimiento se producía en el ejercicio 21, por lo que, existe una variación en su remuneración al consolidar por primera vez en el ejercicio 22 el tercer periodo de consolidación de los Planes de 2017, a cuyo otorgamiento si fue invitada. Este vencimiento incluye una prorrata de forma proporcional a su estancia en la compañía durante el periodo de consolidación mencionado. Por este motivo, el ejercicio 22 frente al 21 no recoge la realidad del incremento en su remuneración.
- D. Luis Isasi:
 - El consejero D. Luis Isasi se incorporó a la compañía en el ejercicio 2021 por lo que sus remuneraciones en este ejercicio no reflejan el ejercicio completo.
- D. Alain Minc:
 - El consejero Alain Minc se incorporó a la compañía en 2018 por lo que sus remuneraciones en este ejercicio no reflejan el ejercicio completo.
 - En 2019 el consejero Alain Minc fue nombrado Presidente de la Comisión de Auditoría, lo que aumentó su remuneración fija de acuerdo con la política de Remuneraciones al unir a su rol de consejero el de Presidente de dicha comisión. Este puesto lleva asociado una remuneración fija adicional según dicha política.

D OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Se recuerda aquí, la información contenida en el Apartado A del presente Informe relativo a la aportación correspondiente al ejercicio 2022 realizada por la Sociedad para cubrir sus eventuales obligaciones frente a la Consejera Secretaria al amparo del Plan 60.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 3 de noviembre de 2022.

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

Sí

No

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [30/09/2022]

CIF: [A87008579]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	102.272.103	77,04

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.446.048	1,41
Votos a favor	98.991.631	96,80
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.834.424	1,79

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don GREGORIO MARAÑÓN	Presidente Independiente	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Don IÑIGO MEIRÁS	Consejero Delegado	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Doña MARÍA ECHENIQUE	Consejero Ejecutivo	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Doña CRISTINA GARMENDIA	Consejero Independiente	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Don LUIS ISASI	Consejero Independiente	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Don ALAIN MINC	Consejero Independiente	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Doña PILAR PLATERO	Consejero Independiente	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Doña LILLIAN BLOHM	Consejero Dominical	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Don JOHN DOWNING	Consejero Dominical	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Doña MARIE DWIT	Consejero Dominical	Desde 01/10/2021 hasta 21/03/2022
Don RICHARD HATHAWAY	Consejero Dominical	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Don MURRAY MCGOWAN	Consejero Dominical	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022
Doña JENNIFER RAMSEY	Consejero Dominical	Desde 01/10/2021 hasta 30/09/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don GREGORIO MARAÑÓN	428	42	20						490	487
Don IÑIGO MEIRÁS	61	25							86	84
Doña MARÍA ECHENIQUE	61	25							86	84
Doña CRISTINA GARMENDIA	61	34							95	95
Don LUIS ISASI	61	34							95	88
Don ALAIN MINC	61	40	20						121	120
Doña PILAR PLATERO	61	34							95	95
Doña LILLIAN BLOHM										
Don JOHN DOWNING										
Doña MARIE DWIT										
Don RICHARD HATHAWAY										
Don MURRAY MCGOWAN										
Doña JENNIFER RAMSEY										

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 GREGORIO MARAÑÓN	Plan							0,00				
Don IÑIGO MEIRÁS	Plan General y Especial de acciones 2017 - 3er periodo de consolidación	86.957	86.957			53.789	53.789	18,65	1.003			
Don IÑIGO MEIRÁS	Plan General y Especial de acciones 2020	121.404	121.404					0,00			121.404	121.404
Don IÑIGO MEIRÁS	Plan 2021-2023-1er periodo de consolidación			98.332	98.332			0,00			98.332	98.332
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan General y Especial de acciones 2017-3er periodo de consolidación	6.666	6.666			4.070	4.070	18,65	76			
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan General y Especial de acciones 2020	8.143	8.143					0,00			8.143	8.143
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan 2021-2023-1er periodo de consolidación			8.167	8.167			0,00			8.167	8.167

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 CRISTINA GARMENDIA	Plan							0,00				
Don LUIS ISASI	Plan							0,00				
Don ALAIN MINC	Plan							0,00				
Doña PILAR PLATERO	Plan							0,00				
Doña LILLIAN BLOHM	Plan							0,00				
Don JOHN DOWNING	Plan							0,00				
Doña MARIE DWIT	Plan							0,00				
Don RICHARD HATHAWAY	Plan							0,00				
Don MURRAY MCGOWAN	Plan							0,00				
Doña JENNIFER RAMSEY	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don GREGORIO MARAÑÓN	
Don IÑIGO MEIRÁS	
Doña MARÍA ECHENIQUE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña CRISTINA GARMENDIA	
Don LUIS ISASI	
Don ALAIN MINC	
Doña PILAR PLATERO	
Doña LILLIAN BLOHM	
Don JOHN DOWNING	
Doña MARIE DWIT	
Don RICHARD HATHAWAY	
Don MURRAY MCGOWAN	
Doña JENNIFER RAMSEY	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don GREGORIO MARAÑÓN								
Don IÑIGO MEIRÁS								
Doña MARÍA ECHENIQUE								
Doña CRISTINA GARMENDIA								
Don LUIS ISASI								
Don ALAIN MINC								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña PILAR PLATERO								
Doña LILLIAN BLOHM								
Don JOHN DOWNING								
Doña MARIE DWIT								
Don RICHARD HATHAWAY								
Don MURRAY MCGOWAN								
Doña JENNIFER RAMSEY								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GREGORIO MARAÑÓN	Concepto	
Don IÑIGO MEIRÁS	Concepto	
Doña MARÍA ECHENIQUE	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA	Concepto	
Don LUIS ISASI	Concepto	
Don ALAIN MINC	Concepto	
Doña PILAR PLATERO	Concepto	
Doña LILLIAN BLOHM	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOHN DOWNING	Concepto	
Doña MARIE DWIT	Concepto	
Don RICHARD HATHAWAY	Concepto	
Don MURRAY MCGOWAN	Concepto	
Doña JENNIFER RAMSEY	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 2022	Total ejercicio 2021
Don GREGORIO MARAÑÓN										
Don IÑIGO MEIRÁS				824	1.280				2.104	2.739
Doña MARÍA ECHENIQUE				238	152				390	377
Doña CRISTINA GARMENDIA										
Don LUIS ISASI										
Don ALAIN MINC										
Doña PILAR PLATERO										
Doña LILLIAN BLOHM										
Don JOHN DOWNING										
Doña MARIE DWIT										

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 2022	Total ejercicio 2021
Don RICHARD HATHAWAY										
Don MURRAY MCGOWAN										
Doña JENNIFER RAMSEY										

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 GREGORIO MARAÑÓN	Plan							0,00				
Don IÑIGO MEIRÁS	Plan							0,00				
Doña MARÍA ECHENIQUE	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS ISASI	Plan							0,00				
Don ALAIN MINC	Plan							0,00				
Doña PILAR PLATERO	Plan							0,00				
Doña LILLIAN BLOHM	Plan							0,00				
Don JOHN DOWNING	Plan							0,00				
Doña MARIE DWIT	Plan							0,00				
Don RICHARD HATHAWAY	Plan							0,00				
Don MURRAY MCGOWAN	Plan							0,00				
Doña JENNIFER RAMSEY	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don GREGORIO MARAÑÓN	
Don IÑIGO MEIRÁS	214
Doña MARÍA ECHENIQUE	38
Doña CRISTINA GARMENDIA	
Don LUIS ISASI	
Don ALAIN MINC	
Doña PILAR PLATERO	
Doña LILLIAN BLOHM	
Don JOHN DOWNING	
Doña MARIE DWIT	
Don RICHARD HATHAWAY	
Don MURRAY MCGOWAN	
Doña JENNIFER RAMSEY	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don GREGORIO MARAÑÓN								
Don IÑIGO MEIRÁS	214	216			612	398		

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña MARÍA ECHENIQUE	38	63	69	68	194	156	137	68
Doña CRISTINA GARMENDIA								
Don LUIS ISASI								
Don ALAIN MINC								
Doña PILAR PLATERO								
Doña LILLIAN BLOHM								
Don JOHN DOWNING								
Doña MARIE DWIT								
Don RICHARD HATHAWAY								
Don MURRAY MCGOWAN								
Doña JENNIFER RAMSEY								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GREGORIO MARAÑÓN	Concepto	
Don IÑIGO MEIRÁS	BENEFICIOS SOCIALES	38
Doña MARÍA ECHENIQUE	BENEFICIOS SOCIALES	35
Doña CRISTINA GARMENDIA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don LUIS ISASI	Concepto	
Don ALAIN MINC	Concepto	
Doña PILAR PLATERO	Concepto	
Doña LILLIAN BLOHM	Concepto	
Don JOHN DOWNING	Concepto	
Doña MARIE DWIT	Concepto	
Don RICHARD HATHAWAY	Concepto	
Don MURRAY MCGOWAN	Concepto	
Doña JENNIFER RAMSEY	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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don GREGORIO MARAÑÓN	490				490						490
Don IÑIGO MEIRÁS	86	1.003			1.089	2.104		214	38	2.356	3.445
Doña MARÍA ECHENIQUE	86	76			162	390		38	35	463	625

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña CRISTINA GARMENDIA	95				95						95
Don LUIS ISASI	95				95						95
Don ALAIN MINC	121				121						121
Doña PILAR PLATERO	95				95						95
Doña LILLIAN BLOHM											
Don JOHN DOWNING											
Doña MARIE DWIT											
Don RICHARD HATHAWAY											
Don MURRAY MCGOWAN											
Doña JENNIFER RAMSEY											
TOTAL	1.068	1.079			2.147	2.494		252	73	2.819	4.966

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don IÑIGO MEIRÁS	3.445	45,05	2.375	19,17	1.993	-	0	-	0
Doña MARÍA ECHENIQUE	625	42,05	440	50,17	293	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don GREGORIO MARAÑÓN	490	0,62	487	-1,42	494	2,49	482	7,11	450
Doña CRISTINA GARMENDIA	95	0,00	95	-4,04	99	-5,71	105	-3,67	109
Don LUIS ISASI	95	7,95	88	-	0	-	0	-	0
Don ALAIN MINC	121	1,68	119	-7,03	128	14,29	112	180,00	40
Doña PILAR PLATERO	95	0,00	95	10,47	86	-	0	-	0

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:

[03/11/2022]

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

[] Si
[✓] No