

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE INMOBILIARIA DEL SUR, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA LOS EJERCICIOS 2018, 2019 y 2020.

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE INMOBILIARIA DEL SUR, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION PARA LOS EJERCICIOS 2018, 2019 Y 2020.

I. Competencia para la formulación de la Propuesta Motivada.-

El Consejo de Administración de INMOBILIARIA DEL SUR, S.A. -en adelante “INSUR” o la “Sociedad”-, previa emisión del preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formula la presente Propuesta Motivada de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital -en adelante, “LSC”-.

II.- Marco legal, estatutario y reglamentario de la remuneración de los consejeros.-

La LSC en su artículo 529 novodecies establece en relación a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros lo siguiente:

Artículo 529. Novodecies. Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros

1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

2. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.

3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

4. En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años

anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria.

5. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.”

El artículo 50 de los Estatutos Sociales de INSUR regula la política de remuneraciones de los consejeros en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 50º.- Política de remuneraciones de los consejeros

La política de remuneraciones de los consejeros, que será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se aprobará por la Junta General cada tres (3) años como punto separado del Orden del Día y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres (3) años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General Ordinaria.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.”

Asimismo, el artículo 51 de los Estatutos Sociales de INSUR, regula la remuneración de los consejeros con el siguiente tenor:

“ARTÍCULO 51º.- Remuneración del cargo

El cargo de consejero será retribuido conforme a lo establecido en los apartados siguientes de este artículo.

La remuneración de los consejeros guardará proporción con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma en cada momento, los estándares de mercado de empresas comparables y estará orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La remuneración del Consejo de Administración consistirá en: (i) una remuneración fija consistente en dieta o asignación a los Consejeros por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad o sus Comisiones y una remuneración fija para aquellos

consejeros que desempeñen especiales cargos en el Consejo de Administración o sus Comisiones; (ii) una remuneración variable, igualitaria para todos los consejeros, consistente en una participación del 3,5% de los beneficios consolidados después de impuestos, la cual solo podrá detraerse después de estar cubierta la reserva legal y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4%.

Asimismo, los consejeros ejecutivos, por sus especiales funciones ejecutivas, percibirán (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable y (iii) una remuneración variable mediante la entrega de acciones de la Sociedad, que estarán establecidas, todas ellas, en el pertinente contrato y se ajustarán a la política de remuneración trianual fijada por la Junta General a la que se refiere el artículo anterior.

El Consejo de Administración acordará la distribución de la remuneración de los Consejeros, dentro de lo establecido por acuerdo de la Junta General.

En todo caso, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será el fijado por la Junta General en la política de remuneraciones trianual a la que se refiere el artículo anterior.”

Por su parte, el Reglamento del Consejo de Administración en materia de remuneración de los consejeros prevé lo siguiente:

“ARTÍCULO 30º.- REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

El cargo de consejero será retribuido conforme a lo establecido en los apartados siguientes de este artículo.

La remuneración de los consejeros guardará proporción con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma en cada momento, los estándares de mercado de empresas comparables y estará orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La remuneración del Consejo de Administración consistirá en: (i) una remuneración fija consistente en dieta o asignación a los Consejeros por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad o sus Comisiones y una remuneración fija para aquellos consejeros que desempeñen especiales cargos en el Consejo de Administración o sus Comisiones; (ii) una remuneración variable, igualitaria para todos los consejeros, consistente en una participación del 3,5% de los beneficios consolidados después de impuestos, la cual solo podrá detraerse después de estar cubierta la reserva legal y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4%.

Asimismo, los consejeros ejecutivos, por sus especiales funciones ejecutivas, percibirán (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable y (iii) una remuneración variable mediante la entrega de acciones de la Sociedad, que estarán establecidas, todas ellas, en el pertinente contrato y se ajustarán a la política de remuneración trianual fijada por la Junta General a la que se refiere el artículo anterior.

El Consejo de Administración acordará la distribución de la remuneración de los Consejeros, dentro de lo establecido por acuerdo de la Junta General.

En todo caso, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será el fijado por la Junta General en la política de remuneraciones trianual a la que se refiere el artículo anterior.”

El artículo 8.3.i) del Reglamento del Consejo de Administración, atribuye al mismo, como competencia, la proposición de la política de remuneración de los consejeros.

La presente Propuesta Motivada se elabora sobre la base del informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 15 de febrero de 2018.

Ambos documentos -tanto el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como la presente Propuesta Motivada-, de conformidad con lo previsto en el artículo 529.2 novodecies LSC, se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar, además, su entrega o envío gratuito. En este sentido, el anuncio de la convocatoria de la junta general, deberá hacer mención a este derecho.

III.- Política de Remuneraciones 2018-2020 y motivación de la misma.-

El artículo 529 novodecies LSC establece que la junta general aprobará, al menos cada tres (3) años, como punto separado del orden del día, la política de remuneraciones. En este sentido, la junta general de la Sociedad, en su sesión celebrada el 9 de mayo de 2015, aprobó la referida política para los ejercicios 2015- 2017. Dicha política de remuneraciones fue objeto de dos modificaciones aprobadas, igualmente, por la junta general de la Sociedad, en sus sesiones celebradas los días 9 de abril de 2016 y 1 de abril de 2017.

Consecuentemente, de conformidad con lo establecido en el citado artículo 529 novodecies LSC, procede que, en la junta general ordinaria de la Sociedad correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017, una vez finalizada la vigencia temporal de la política de remuneraciones aprobada para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, se someta a la aprobación de la referida junta general, como punto separado del orden del día, la aprobación de la Política de Remuneraciones de los ejercicios 2018, 2019 y 2020 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones 2018-2020**”).

A tales efectos, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el día 27 de octubre de 2017, acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en relación con la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones 2018-2020, lo siguiente:

- Respecto la retribución de los Consejeros en su condición de tales, el Consejo de Administración acordó proponer a la junta general la siguiente propuesta retributiva para la Política de Remuneraciones 2018-2020 que supondría la aplicación conjunta y acumulativa de los siguientes conceptos retributivos:

- (i) Fijar la retribución máxima global de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales en un importe de 600.000 €.
 - (ii) Una retribución fija anual de 270.000 € para la totalidad de los consejeros;
 - (iii) Dieta o asignación de 1.000 € por asistencia a cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de 800 € a cada una de las comisiones de la Sociedad; y
 - (iv) Retribución fija anual para compensar el trabajo, dedicación y responsabilidad inherentes al desempeño de los siguientes cargos:
 - Vicepresidente del Consejo de Administración: 22.000 €.
 - Presidentes de la Comisión de Auditoría: 10.000 €.
 - Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 €.
 - Consejero Coordinador: 10.000 €.
- Respecto a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, el Consejo de Administración acordó en sesión de 27 de febrero de 2018 proponer a la junta general la siguiente propuesta retributiva para la Política de Remuneraciones 2018-2020:
- (i) Una cantidad anual fija de 205.000 €, revisable anualmente por el Consejo de Administración;
 - (ii) Una retribución variable anual no superior al 36,60 % de la retribución fija, vinculada al cumplimiento de determinados objetivos generales y específicos del cargo; y
 - (iii) Una retribución variable a largo plazo sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones generales e individuales y vinculado, en todo caso, al cumplimiento del Plan Estratégico de la Sociedad, consistente en la entrega, una vez aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad las cuentas anuales consolidadas de 2020, como máximo, de 20.043 acciones de la Sociedad, cuya valoración a la fecha del Plan es un importe total de 166.356,90 €.

La retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas deberá preverse en el contrato suscrito por la Sociedad con el mismo, al amparo de lo previsto en el artículo 249 de la LSC, el 30 de diciembre de 2014, ratificado por acuerdo del Consejo de Administración en su sesión celebrada el 9 de abril de 2016.

La Política de Remuneraciones 2018-2020 que se propone está orientada a promover la rentabilidad y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y respeta, en todos sus términos, los

límites establecidos en el artículo 217.4 LSC, en tanto en cuanto, la misma guarda una proporción razonable (i) con la importancia de la Sociedad, (ii) la situación económica de la Sociedad en el momento de fijarse el nuevo sistema retributivo, y (iii) con los estándares de mercado con empresas de similares características.

La política de Remuneraciones 2018-2020 cumple con las exigencias establecidas en el artículo 529.1 septdecies LSC para las Sociedades Cotizadas, consistentes en que se ajuste al sistema retributivo fijado en los Estatutos Sociales –se someterá a la aprobación de la junta general ordinaria de la Sociedad la pertinente modificación estatutaria- y que se establezca un importe máximo de retribución anual de todos los consejeros.

Es preciso señalar que la Política de Remuneraciones 2018- 2020 prevé la modificación del sistema retributivo vigente de los consejeros en su condición de tales en el sentido de que la retribución esté formada, únicamente, por un componente fijo y dietas de asistencia y se suprima la retribución variable para los consejeros en su condición de tales, adoptando la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno Corporativo, que recomienda que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad en cuestión y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social. . Igualmente es necesario señalar que la Política de Remuneraciones 2018-2020 cumple la Recomendación 56 del citado Código de Buen Gobierno, pues las retribuciones fijadas son adecuadas para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad del cargo de consejero, pero sin que su importe pueda comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos

Por tanto, la Política de Remuneraciones 2018-2020 responde al criterio del Consejo de Administración de adopción de las recomendaciones del citado Código de Buen Gobierno, así como que la remuneración del Consejo sea moderada, pues en base a las previsiones de resultados de los ejercicios 2018-2020 el importe de las retribuciones establecidas es inferior al que se hubiese devengado en esos ejercicios de haberse mantenido la retribución variable para los consejeros en su condición de tales

Por otro lado, la Política de Remuneraciones 2018-2020, en lo que respecta a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, que deberán constar, necesariamente, de conformidad con lo previsto en el artículo 249 LSC, en el contrato suscrito por la Sociedad con el mismo, ha sido determinada teniendo en cuenta (i) su adecuación a las retribuciones existentes en otras empresas cotizadas del mismo sector y similares características a la Sociedad; (ii) la complejidad, importancia y situación económica de la Sociedad; (iii) su distribución en una parte fija y otra variable, esta última ligada al cumplimiento de objetivos y parámetros tanto generales de la Sociedad como específicos del cargo, y los criterios para su valoración; (iv) su adecuación a la Política de Remuneraciones 2018-2020 a someter a la junta general ordinaria de la Sociedad; (v) contempla la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo a que la política se refiere y los parámetros y objetivos a que se vincula la retribución variable; (vi) el resto de condiciones del referido contrato a suscribir son perfectamente homologables a las de los cargos similares en otras sociedades de tamaño e importancia parecidas a la Sociedad.

Asimismo, en relación a la remuneración del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, la misma contiene una actualización de la remuneración fija y variable que ha sido determinada, previo análisis y aprobación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a los siguientes parámetros:

- la retribución del consejero ejecutivo de INSUR del ejercicio 2016 comparada con las retribuciones de los consejeros ejecutivos de sociedades de similar capitalización;
- la evolución de la retribución del consejero ejecutivo de INSUR desde el inicio del ejercicio 2011 -fecha de implantación del actual sistema de retribución- hasta el 31 de diciembre de 2017; y

Respecto al primero de ellos, se concluye del estudio efectuado que: (i) la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración de INSUR, por sus funciones ejecutivas, se sitúa entre el 56% y el 60% de las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos de las sociedades de similar capitalización; (ii) la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración de INSUR, por sus funciones ejecutivas, en el supuesto que hubiese alcanzado el máximo de su retribución variable en 2016, se hubiese situado entre el 8 y el 21% de las retribuciones variables de los consejeros ejecutivos de las sociedades de similar capitalización; (iii) la retribución total, fija más variable, del Presidente del Consejo de Administración de INSUR, por sus funciones ejecutivas, en el supuesto que hubiese alcanzado el máximo de su retribución variable en 2016, se hubiese situado entre el 30 y el 49% de las retribuciones totales de los consejeros ejecutivos de las sociedades de similar capitalización; y (iv) el análisis de la dispersión de las retribuciones de los consejeros ejecutivos de las sociedades de similar capitalización evidencia que la retribución fija y total del Presidente del Consejo de Administración de INSUR, por sus funciones ejecutivas, se sitúa entre el 33% y el 40% inferior de la escala de retribuciones, tanto fija como total.

En cuanto al segundo de los parámetros analizados, se concluye que la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración total (fija y variable), teniendo en cuenta los ajustes y evolución que ha tenido estos años, es inferior a las del ejercicio 2011 en un 5%.

Por todo lo anterior se propone: (i) actualizar la retribución fija, respecto a la vigente en 2011 en un 7,9% porcentaje similar a la inflación del periodo 2011-2017; e (ii) actualizar la retribución variable de forma que la retribución variable máxima suponga el 36,60 % de la retribución fija.

IV.- Propuesta de Política de Remuneraciones 2018-2020.-

De conformidad con todo lo anterior, se formula una nueva Política de Remuneraciones 2018 - 2020, en el sentido de que en la misma, en lo que respecta a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, prevé la modificación del sistema retributivo vigente de los consejeros en su condición de tales en el sentido de que la retribución esté formada, únicamente, por un componente fijo – tanto para todos los consejeros en su condición de tales como para determinados cargos para compensar el trabajo, dedicación y responsabilidad de los mismos - y dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus comisiones, y se elimine la retribución variable por participación en beneficios , y en lo que respecta a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, se mantengan los sistemas

retributivos existentes conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones 2015-2017, tras su modificación aprobada por la Junta General el 1 de abril de 2017.

La Política de Remuneraciones 2018-2020 de los consejeros de INSUR que se propone, de conformidad con todo lo expuesto, será la siguiente:

- Respecto a la retribución de consejeros en su condición de tal:

“1º.- Una retribución fija anual de 270.000 € para la totalidad de los consejeros en su condición de tales;

2º.- Una dieta o asignación de 1.000 € por asistencia a cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de 800 € a cada una de las comisiones de la Sociedad; y

3º.- Una retribución fija anual para compensar el trabajo, dedicación y responsabilidad inherentes al desempeño de los siguientes cargos:

- *Vicepresidente del Consejo de Administración: 22.000 €.*
- *Presidentes de la Comisión de Auditoría: 10.000 €.*
- *Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 €.*
- *Consejero Coordinador: 10.000 €.*

La retribución máxima global del Consejo de Administración será de 600.000 €.”

- Respecto a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas:

“1º.- Una retribución fija anual, en su condición de Primer Ejecutivo de la Sociedad y en función de la dedicación exclusiva que presta a INSUR, por importe de 205.000 euros, revisable anualmente por el Consejo de Administración, dentro de los límites establecidos por la Política de Retribuciones y el contrato suscrito.

2º.- Una retribución variable que no podrá exceder del 36,60 % de la retribución fija anual establecida. Anualmente el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecerá los objetivos y parámetros que determinarán el devengo y percepción de esta parte variable de la retribución, así como la distribución de la misma en función de cada uno de los objetivos y parámetros establecidos y el método fijado para valorarlo.

3º.- Una retribución variable consistente en la entrega, como máximo, de 20.043 acciones de INMOBILIARIA DEL SUR, S.A., por importe total de 166.356,90 €, en función del cumplimiento de las siguientes condiciones generales e individuales:

Condiciones Generales:

- *Que permanezca, de forma ininterrumpida, ostentando los cargos de Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de INSUR hasta el día 28 de febrero de 2021.*
- *Que el Grupo INSUR obtenga unos resultados consolidados, acumulados de los ejercicios 2016-2020, ambos inclusive, superiores a un determinado porcentaje o umbral de los previstos en el Plan Estratégico 2016-2020.*

Condición Individual:

- *Que cumpla los objetivos individuales o personales fijados para el Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo en el Plan Estratégico 2016-2020, en razón de su concreta área o ámbito de actividad, dentro del Grupo INSUR, en el que desarrolla sus funciones como Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de la Sociedad.*

La liquidación de la entrega de las acciones se realizaría una vez formuladas las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020, cuya fecha límite se ha fijado en el 28 de febrero de 2021, y aprobadas las mismas por la Junta General de INSUR. En todo caso, como muy tarde, la liquidación tendría lugar el 5 de julio de 2021.

Las acciones que, en su caso, se entreguen al Consejero Ejecutivo, Presidente y Primer Ejecutivo de la Sociedad, se entregarán sin contraprestación alguna -precio cero-."

Asimismo, además de los sistemas y términos retributivos del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas referidas previamente, las condiciones esenciales del contrato a suscribir por la Sociedad con el mismo, serán las siguientes:

- (i) Naturaleza: mercantil.
- (ii) Duración: hasta alcanzar la edad de 70 años o la que los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración establezcan como límite para ser nombrado o desempeñar el cargo de consejero.
- (iii) Extinción: por cese como consejero por acuerdo de la junta general; por no ser reelegido como consejero de INSUR; por revocación por parte del Consejo de Administración del nombramiento del Consejero Ejecutivo; y por voluntad del Presidente y Primer Ejecutivo.
- (iv) Pacto de Exclusividad: el Presidente del Consejo de Administración con funciones ejecutivas no podrá mientras esté en el ejercicio de su cargo, desempeñar el cargo de consejero ejecutivo en ninguna otra compañía, exceptuando las compañías de carácter familiar y/o de mera tenencia de bienes.

No competencia: durante los dos años siguientes a su cese como Primer Ejecutivo de la Sociedad, no podrá ocupar cargos de consejero ejecutivo en ninguna compañía del sector que sea competencia efectiva de INSUR.

- (v) Estará dado de alta en la Seguridad Social como asimilado al Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena tarifa 1 y la compañía suscribirá seguro de responsabilidad civil que cubra las eventuales responsabilidades en que pudiera incurrir en el desempeño de las funciones ejecutivas.
- (vi) Indemnización: en el supuesto de extinción no voluntaria y anticipada del contrato se establece una indemnización, en función del tiempo de permanencia como Presidente a la fecha de extinción, que no excederá en ningún caso de la retribución de dos anualidades.
- (vii) Arbitraje: las controversias que surjan en la interpretación o aplicación del contrato serán resueltas mediante arbitraje de equidad.

Como consecuencia de la citada Política de Remuneraciones 2018-2020, el artículo 51 de los Estatutos Sociales de INSUR, relativo a la remuneración de los consejeros, pasaría a tener el siguiente tenor:

“ARTÍCULO 51º.- Remuneración del cargo

El cargo de consejero será retribuido conforme a lo establecido en los apartados siguientes de este artículo.

La remuneración de los consejeros guardará proporción con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma en cada momento, los estándares de mercado de empresas comparables y estará orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La remuneración del Consejo de Administración consistirá en una remuneración fija consistente en: (i) una retribución fija anual por su condición de consejeros cuya concreta retribución individual para cada miembros del Consejo se determinará en función de los cargos que desempeñen en su seno o sus comisiones; (ii) una dieta o asignación a los Consejeros por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad o sus Comisiones;

Asimismo, los consejeros ejecutivos, por sus especiales funciones ejecutivas, percibirán (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable y (iii) una remuneración variable mediante la entrega de acciones de la Sociedad, que estarán establecidas, todas ellas, en el pertinente contrato y se ajustarán a la política de remuneración trianual fijada por la Junta General a la que se refiere el artículo anterior.

El Consejo de Administración acordará la distribución de la remuneración de los Consejeros, dentro de lo establecido por acuerdo de la Junta General.

En todo caso, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será el fijado por la Junta General en la política de remuneraciones trianual a la que se refiere el artículo anterior.”

Por su parte, el artículo 30 del Reglamento del Consejo de Administración relativo, igualmente, a la remuneración de los consejeros, tendría la redacción siguiente:

“ARTÍCULO 30º.- REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

El cargo de consejero será retribuido conforme a lo establecido en los apartados siguientes de este artículo.

La remuneración de los consejeros guardará proporción con la importancia de la Sociedad, la situación económica de la misma en cada momento, los estándares de mercado de empresas comparables y estará orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración consistirá en una remuneración fija consistente en: (i) una retribución fija anual por su condición de consejeros cuya concreta retribución individual se determinará en función de los cargos que desempeñen en su seno o sus comisiones; (ii) una dieta o asignación a los Consejeros por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad o sus Comisiones.

Asimismo, los consejeros ejecutivos, por sus especiales funciones ejecutivas, percibirán (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable y (iii) una remuneración variable mediante la entrega de acciones de la Sociedad, que estarán establecidas, todas ellas, en el pertinente contrato y se ajustarán a la política de remuneración trianual fijada por la Junta General a la que se refiere el artículo anterior.

El Consejo de Administración acordará la distribución de la remuneración de los Consejeros, dentro de lo establecido por acuerdo de la Junta General.

En todo caso, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será el fijado por la Junta General en la política de remuneraciones trianual a la que se refiere el artículo anterior.”

Finalmente, como consecuencia de que la Política de Remuneraciones 2018-2020 está referida a los ejercicios sociales comprendidos entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020 y que la misma será sometida a la junta general ordinaria de la Sociedad prevista para su celebración en el próximo mes de abril de 2018, se propone que, en caso de sea aprobada junto a la correspondiente modificación estatutaria, se aplique a la retribución de los miembros del Consejo de Administración con efectos desde el día 1 de enero de 2018.

Esta es la Propuesta Motivada del Consejo de Administración de INSUR sobre la Política de Remuneraciones 2018 - 2020, que ha aprobado el mismo en su sesión celebrada el 27 de febrero de 2018.

Sevilla, a 27 de febrero de 2018.

El Secretario del Consejo de Administración