

**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 2021, 2022 y 2023.**

## **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 2021, 2022 y 2023.**

### **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 con 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 Nombres 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 una remuneración fija que se compondrá de: (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 y (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 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 una remuneración fija que se compondrá de: (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 y (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.”*

En la Junta General Ordinaria a celebrar en abril de 2021, se propone una actualización del antes transcrito artículo 51, para la inclusión de la indemnización por cese involuntario como modalidad adicional de retribución de los consejeros ejecutivos, en los siguientes términos:

**“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 que se compondrá de: (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 y (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 anual, (iii) una remuneración variable a largo plazo mediante la entrega de acciones de la Sociedad, y (iv) una indemnización en caso de cese involuntario, 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 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 23 de febrero de 2021.

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 2021-2023 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 28 de abril de 2018, aprobó la referida política para los ejercicios 2018-2020.

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 2020, una vez finalizada la vigencia temporal de la política de remuneraciones aprobada para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, 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 2021, 2022 y 2023 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones 2021-2023**”).

A tales efectos, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el día 26 de febrero de 2021, acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, continuar con la misma Política de Remuneraciones que en el trienio anterior. En consecuencia, la nueva Política de Remuneraciones para 2021, 2022 y 2023 comprende 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 2021-2023 que supondría la aplicación conjunta y cumulativa 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 €.
    - Presidente 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 26 de febrero de 2021 proponer a la junta general la siguiente propuesta retributiva para la Política de Remuneraciones 2021-2023:
  - (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 sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones generales e individuales y vinculada, en todo caso, al cumplimiento del Plan Estratégico de la Sociedad, consistente en la entrega de acciones de la sociedad. El importe máximo de acciones a entregar se determinará de conformidad con el contenido del referido Plan Estratégico, una vez este sea definitivamente aprobado, actualizándose la presente política y sometiéndose, en su momento, a la Junta General.

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.

La Política de Remuneraciones 2021-2023 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. A estos efectos, la propuesta tiene como base un análisis de las remuneraciones de los consejeros de empresas cotizadas comparables, concluyendo que la política establecida se ajusta a los estándares del mercado, con una retribución por consejero más reducida que en otras empresas similares.

La política de Remuneraciones 2021-2023 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 y que se establezca un importe máximo de retribución anual de todos los consejeros.

La Política de Remuneraciones 2018- 2020 modificó el sistema retributivo hasta entonces 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, suprimiendo 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.

La Política de Remuneraciones 2021-2023 mantiene el mismo sistema retributivo y 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 2021-2023 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, como se ha puesto de manifiesto en el análisis de las retribuciones de empresas cotizadas comparables.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones 2021-2023, 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 2021-2023 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; y (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.

Según los análisis realizados, la retribución del Presidente del Consejo de Administración de INSUR, por sus funciones ejecutivas, se sitúa tanto en su parte fija como variable en unas cuantías sensiblemente inferiores a las obtenidas por los consejeros ejecutivos de las sociedades de similar capitalización. A pesar de estas diferencias, y siguiendo la política de moderación de remuneraciones que ha caracterizado tradicionalmente la actuación de la sociedad, el Consejo de Administración acordó mantener la misma retribución del Presidente, tanto en sus componentes fijos como variables, que en la Política del trienio precedente.

#### **IV.- Propuesta de Política de Remuneraciones 2021-2023.-**

De conformidad con todo lo anterior, se formula una Política de Remuneraciones 2021 – 2023, igual a las del trienio precedente, en lo que respecta a la remuneración de los consejeros en su condición de tales. Esta política está 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 en lo que respecta a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, se mantienen el sistema retributivo existente.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones 2021-2023 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 €.*
- *Presidente 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 anual 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 a largo plazo consistente en la entrega de acciones de la Sociedad, cuyo importe máximo será determinado de conformidad con el Plan Estratégico de la Sociedad, una vez este sea definitivamente aprobado, tras lo que se actualizará la presente política, sometiéndose, en su momento, a la Junta General. La entrega de acciones*

*se efectuará en función del cumplimiento de las correspondientes condiciones generales e individuales.*

*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 resueltos mediante arbitraje de equidad.

Finalmente, como consecuencia de que la Política de Remuneraciones 2021-2023 está referida a los ejercicios sociales comprendidos entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023 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 2021, 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 2021.

Esta es la Propuesta Motivada del Consejo de Administración de INSUR sobre la Política de Remuneraciones 2021 - 2023, que ha aprobado el mismo en su sesión celebrada el 26 de febrero de 2021.

Sevilla, a 26 de febrero de 2021.

El Secretario del Consejo de Administración