

**INFORME DE LA COMISIÓN DE
NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES 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.**

INFORME DE LA COMISION DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES 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 del informe.-

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de INMOBILIARIA DEL SUR, S.A. -en adelante "INSUR" o la "Sociedad"- emite el presente informe en virtud de las competencias que tiene irrogadas de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Reglamento del Consejo de Administración, con la finalidad de elevar al mismo las propuestas que en él se contienen.

II.- Marco legal.-

La remuneración de los consejeros, **por su condición de tales**, se encuentra regulada, con carácter general, en los artículos 217, 218 y 219 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"-, y, en los artículos 529 sexdecies, septdecies y novodecies, todos ellos también de la LSC, para las sociedades cotizadas.

Por otro lado, la remuneración de los consejeros, **por sus funciones ejecutivas**, se encuentra regulada, para toda clase de sociedades, incluidas las cotizadas, en el artículo 249 LSC, y, en el artículo 529 octodecies y novodecies -último inciso-, ambos de la LSC, para las sociedades cotizadas.

Los citados artículos de la LSC, que resultan de aplicación al presente informe, establecen lo siguiente:

"Artículo 217. Remuneración de los administradores.

1. (...).

2. *El sistema de remuneración establecido determinará el concepto o conceptos retributivos a percibir por los administradores en su condición de tales y que podrán consistir, entre otros, en uno o varios de los siguientes:*

a) una asignación fija,

b) dietas de asistencia,

c) participación en beneficios,

d) retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia,

e) remuneración en acciones o vinculada a su evolución,

f) indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y

- g) *los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.*
3. *El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la junta general determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos administradores se establecerá por acuerdo de éstos y, en el caso de consejo de administración, por decisión del mismo, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.*
 4. *La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción de excesivos riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”*

“Artículo 219. Remuneración vinculada a las acciones de la sociedad.

1. *En la sociedad anónima, cuando el sistema de remuneración de los administradores incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones deberá preverse expresamente en los estatutos sociales y su aplicación requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas.*
2. *El acuerdo de la junta general de accionistas deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.”*

“Artículo 529. Sexdecies. Carácter necesariamente remunerado.

Salvo disposición contraria de los estatutos, el cargo de consejero de sociedad cotizada será necesariamente retribuido”.

“Artículo 529. Septdecies. Remuneración de los consejeros por su condición de tal.

1. *La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.*
2. *La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes”.*

“Artículo 529. Octodecies. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

1. *La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.*
2. *Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general”.*

“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 presente informe se emite de conformidad con lo establecido en el artículo 529.2 novodecies LSC.

El Consejo de Administración, con carácter posterior a la emisión del presente informe, deberá formular una Propuesta Motivada sobre la Política de Remuneraciones de los Miembros del Consejo de Administración para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 –en adelante, la “**Política de Remuneraciones 2021-2023**”-.

Se adjunta al presente informe, como **Anexo I**, un borrador de la referida propuesta motivada para que, el Consejo de Administración, si lo estima conveniente, la haga suya y, posteriormente, la someta a la junta general de la Sociedad.

Ambos documentos -tanto el presente informe como la referida propuesta motivada-, de conformidad con lo previsto en el artículo 529.2 novodecies LSC, también transcrito previamente, 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.- Sistema de Gobierno Corporativo. Proceso de toma de decisiones.-

El Consejo de Administración de INSUR cuenta con tres comisiones auxiliares cuya composición y competencias se encuentran reguladas en sus Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración. Las referidas comisiones auxiliares son (i) la Comisión de Auditoría, (ii) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y (iii) la Comisión de Estrategia e Inversiones -esta última, de carácter voluntario-.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y retribuciones, al momento de la emisión de este informe, son los siguientes:

Presidente: D. José Luis Galán González (Consejero Independiente).

Secretario no miembro: D. Ricardo Astorga Morano.

Vocales:

- D. Jorge Segura Rodríguez (Consejero Independiente).
- MENEZPLA, S.L., representada por D. Esteban Jimenez Planas (Consejero Dominical).
- Dña. Brita Hektoen Wergeland (Consejera Independiente).
- Dña. Candelas Arranz Pumar (Consejera Dominical).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies LSC y el artículo 34 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene atribuida la competencia de proponer al Consejo de Administración **(i)** la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, **(ii)** la retribución individual y las demás condiciones contractuales

de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia, y (iii) cualquier modificación de las mismas.

El Consejo de Administración deberá someter posteriormente a la junta general de la Sociedad la aprobación de la política de remuneraciones en cuestión, la cual habrá de ajustarse, en lo que corresponda, al sistema de remuneraciones previsto estatutariamente.

El referido artículo 529 novodécimas 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 novodécimas 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 que se celebrará el día 26 de febrero de 2021, analizará y, en su caso, aprobará, la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de continuar con la misma Política de Remuneraciones que en el trienio anterior. En consecuencia, la nueva Política de Remuneraciones para 2021, 2022 y 2023 comprendería lo siguiente:

- Respecto la retribución de los Consejeros en su condición de tales, el Consejo de Administración prevé analizar y, en su caso, aprobar someter 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, en sesión de 26 de febrero de 2021, prevé analizar y, en su caso, aprobar someter 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.

Las condiciones esenciales del referido contrato deberán figurar expresamente en la Propuesta Motivada de la Política de Remuneraciones 2021-2023.

El Consejo de Administración, en su sesión de 26 de febrero de 2021, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, prevé aprobar los parámetros y objetivos a los que queda vinculada, en el ejercicio 2021, la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas. Además, tiene previsto analizar, en la misma sesión, el presente Informe, decidiendo, en su caso, elevarlo a la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad.

IV.- Criterios seguidos para la determinación de la Política de Remuneraciones 2021/2023. Límites y finalidad.-

Tal y como ha quedado expuesto con anterioridad, el Consejo de Administración de INSUR prevé analizar y, en su caso, aprobar, someter a la Junta General la propuesta consistente en continuar con la misma Política de Remuneraciones que en el trienio anterior.

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, seguiría situándose 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 prevé acordar mantener la misma retribución del Presidente, tanto en sus componentes fijos como variables, que en la Política del trienio precedente.

VI.- Régimen transitorio.-

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.

Este es el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de INSUR sobre Política de Remuneraciones 2021-2023 que ha aprobado la misma en su sesión celebrada el 23 de febrero de 2021.

Sevilla, a 23 de febrero de 2021.

El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

D. José Luis Galán González