

**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
2018, 2019 Y 2020.**

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 2018, 2019 Y 2020.

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 vinculadas 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 estos y, en el caso del 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. Octodecimos. 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. Novodecimos. 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 2018, 2019 y 2020 –en adelante, la “**Política de Remuneraciones 2018-2020**”-.

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. Jorge Segura Rodríguez (Consejero Independiente).

Secretario no miembro: D. Ricardo Astorga Morano.

Vocales:

- D. Gregorio Arranz Pumar (Consejero Dominical).
- MENEZPLA, S.L., representada por D. Esteban Jimenez Planas (Consejero Dominical).
- D. Cayetano Benavent Blanquet (Consejero Independiente).
- D. José Luis Galán González (Consejero Independiente).

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 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, 2016 y 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 ya repetido 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 2018-2020.

El proceso seguido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones 2018-2020, en lo que respecta a la retribución de los consejeros su condición de tales, ha sido la siguiente:

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sus sesiones de fecha 13 de junio, 25 de julio y 21 de septiembre, todas ellas de 2017, analizó y valoró el sistema retributivo vigente de los consejeros de la Sociedad en su condición de tales y la posibilidad de modificar el mismo estableciéndose únicamente una retribución fija como tienen, actualmente, entidades homologables a la Sociedad.
2. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, también en su sesión de 21 de septiembre de 2017, acordó, por unanimidad, someter a la consideración del Consejo de Administración 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 por dietas de asistencia, suprimiéndose, consecuentemente, el componente variable relativo a la participación en beneficios.

Conforme a lo anterior, para la retribución de los Consejeros en su condición de tales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó al Consejo de Administración la siguiente propuesta retributiva para la Política de Remuneraciones 2018-2020 que supondría la aplicación conjunta y cumulativa de los siguientes conceptos retributivos:

- (i) Una retribución fija anual de 18.000 euros por su condición de consejeros;
- (ii) 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
- (iii) 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: 10000 €.
 - Consejero Coordinador: 10.000 €.

Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la misma sesión, acordó, por unanimidad, formular una propuesta de retribución máxima global de los consejeros en su condición de tales en un importe de 600.000 €.

Las anteriores propuestas fueron sometidas a la Consideración del Consejo de Administración a fin de que, por el mismo, si así lo acordase, iniciase los trámites necesarios para la modificación de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración y para que sirvieran de base para la definición de la Política de Remuneraciones 2018-2020.

3. El Consejo de Administración, en su sesión de 29 de septiembre de 2017, analizó y valoró las referidas propuestas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y acordó, por unanimidad, continuar con el referido análisis y valoración en su próxima sesión.
4. El Consejo de Administración, en su sesión de 27 de octubre de 2017, acordó, por unanimidad, aprobar las referidas propuestas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y que se iniciaran los trámites que procedieran en orden a la modificación de los Estatutos Sociales a someter a la junta general ordinaria de la Sociedad, así como para la elaboración de la Política de Remuneraciones 2018-2020.
5. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 15 de febrero de 2018, formula el presente Informe al que se anexa un borrador de 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.
6. El Consejo de Administración, en su sesión de 27 de febrero de 2018, tiene previsto analizar el presente informe y el borrador de propuesta motivada anexo al mismo. No obstante, la aprobación de dichos documentos deberá quedar condicionada a la modificación estatutaria que el Consejo de Administración debe someter a la aprobación de la junta general ordinaria de la Sociedad.

En cuanto al proceso seguido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para proponer al Consejo de Administración la retribución a incorporar en la Política de Remuneraciones 2018-2020, en lo que respecta a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, ha sido el siguiente:

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 21 de septiembre de 2017, comenzó a trabajar en la actualización del sistema vigente y en el importe de la retribución Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas sobre la base de la comparación con otras entidades homologables a la Sociedad y la evolución experimentada por la retribución del Presidente por sus funciones ejecutivas desde 2011 hasta la fecha. La Comisión, en su sesión de 12 de diciembre de 2017 analizó un borrador de propuesta de actualización de dicha retribución.
2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 18 de enero de 2018, acordó, por unanimidad, someter a la consideración del Consejo de Administración la actualización de la retribución vigente del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas.

Conforme a lo anterior, para la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó al Consejo de Administración 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 no superior al 36,6% 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.

Las condiciones esenciales del referido contrato deberán figurar expresamente en la Propuesta Motivada de la Política de Remuneraciones 2018-2020.

3. El Consejo de Administración, en su sesión de 27 de febrero de 2018, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, prevé aprobar los parámetros y objetivos a los que queda vinculada, en el ejercicio 2018, la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas.
4. El Consejo de Administración, en su sesión de 27 de febrero de 2018, analizará el presente Informe para, en su caso, elevarlo a la próxima Junta General Ordinaria de la Sociedad.---

IV.- Criterios seguidos para la determinación de la Política de Remuneraciones 2018-2020. Límites y finalidad.-

Conforme se ha expuesto previamente, las modificaciones introducidas por la Política de Remuneraciones aplicables a los ejercicios 2018-2020, ambos inclusive, con respecto a la redacción final de la correspondiente a los ejercicios 2015-2017, ambos inclusive, suponen, únicamente,

- (i) en lo que respecta a la retribución de los consejeros en su condición de tales, la inclusión de un nuevo sistema retributivo consistente en una retribución fija anual cuya concreta retribución individual se determinará para cada miembro del Consejo en función de los cargos que desempeñen en su seno o sus comisiones y la supresión de la retribución variable consistente en la participación en beneficios y,
- (ii) en cuanto a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, la actualización, en su cuantía, de la retribución fija anual y el incremento del porcentaje que sobre la retribución fija puede alcanzar la retribución variable anual vinculada al cumplimiento de determinados objetivos generales y específicos del cargo.

En efecto, la Política de Remuneraciones 2018-2020, en lo que respecta a la retribución de los consejeros en su condición de tales, como figura en la redacción del artículo 51 de los Estatutos Sociales que se someterá a la aprobación de la junta general ordinaria de la Sociedad y en el artículo 30 del Reglamento del Consejo de Administración que se someterá a la aprobación del mismo –y se informará, de conformidad con lo previsto en el artículo 528 LSC, también a la junta general ordinaria de la Sociedad-, comprende, de forma cumulativa, los dos primeros sistemas retributivos enumerados en el artículo 217 LSC, esto es:

- (i) Una retribución fija anual por su condición de consejeros;
- (ii) Una retribución fija para determinados cargos que suponen un mayor trabajo, dedicación y responsabilidad; y
- (iii) Dietas o asignación de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones.

Tanto la retribución fija –para todos los consejeros en su condición de tales y para determinados cargos como las dietas de asistencia se cuantifican en la propuesta y son aplicables a los ejercicios de la Política de Remuneraciones 2018-2020.

La Política de Remuneraciones 2018-2020 que se propone 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.

Asimismo, la Política de Remuneraciones 2018-2020 que se propone, como también exige el ya repetido artículo 217.4 LSC, está orientada a promover la rentabilidad y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Igualmente, 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.

Finalmente, es preciso señalar que la Política de Remuneraciones propuesta para los ejercicios 2018-2020 adopta la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, al suprimir para los consejeros en su condición de tales la retribución variable históricamente existente, consistente en la participación en beneficios. 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, es preciso indicar que 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 anual y a largo plazo, 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 INSUR.

VI.- Régimen transitorio.-

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.

Este es el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de INSUR sobre Política de Remuneraciones 2018-2020 que ha aprobado la misma en su sesión celebrada el 15 de febrero de 2018.

Sevilla, a 15 de febrero de 2018.

El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

D. Jorge Segura Rodríguez