

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 2022, 2023 y 2024

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 2022, 2023 y 2024

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

El Consejo de Administración de INMOBILIARIA DELSUR, 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 deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. 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.*
- 2. La política de remuneraciones, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de la sociedad de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras sea aplicable.*
- 3. La política de remuneraciones deberá cumplir los siguientes requisitos*
 - a) deberá contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y explicar de qué modo lo hace.*
 - b) resultará clara y comprensible y describirá los distintos componentes de la remuneración fija y variable, incluidas todas las bonificaciones y otras prestaciones en*

cualquiera de sus formas, que pueden ser concedidas a los consejeros, indicando su proporción relativa.

c) expondrá de qué forma se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la sociedad al fijar la política de remuneraciones.

d) cuando una sociedad conceda remuneración variable, la política de remuneraciones establecerá criterios claros, completos y variados para esa concesión y señalará los criterios de rendimiento financiero y no financiero, incluidos, en su caso, los relativos a la responsabilidad social de las empresas, explicando la forma en que contribuyen a la consecución de los objetivos establecidos en la letra a), y los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento.

e) informará sobre cualquier período de diferimiento y sobre la posibilidad que tenga la sociedad de exigir la devolución de la remuneración variable.

f) cuando la sociedad conceda remuneración basada en acciones, la política especificará los períodos de devengo, así como, en su caso, la retención de las acciones tras la consolidación, y explicará la forma en que dicha remuneración contribuye a la consecución de los objetivos establecidos en la letra a).

g) señalará la duración de los contratos o acuerdos con los consejeros, los plazos de preaviso aplicables, las principales características de los sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada, las condiciones de terminación y los pagos vinculados a esta.

h) explicará el proceso de toma de decisiones que se ha seguido para su determinación, revisión y aplicación, incluidas las medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses y, en su caso, la función de la comisión de nombramientos y retribuciones y de las demás comisiones que hubieran podido intervenir.

i) en caso de revisión de la política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneraciones de consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la política de remuneraciones en la junta general de accionistas.

- 4. 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.*

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.
6. Las sociedades podrán aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones, siempre que en dicha política consten el procedimiento a utilizar y las condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y se especifiquen los componentes de la política que puedan ser objeto de excepción.

Las circunstancias excepcionales mencionadas en este apartado solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la política de remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

7. Sin perjuicio de lo que establece el apartado 1 de este artículo:

a) si la propuesta de una nueva política de remuneraciones es rechazada por la junta general de accionistas, la sociedad continuará remunerando a sus consejeros de conformidad con la política de remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la junta general y deberá someter a aprobación de la siguiente junta general ordinaria de accionistas una nueva propuesta de política de remuneraciones; y

b) si el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros es rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la sociedad solo podrá seguir aplicando la política de remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la junta general hasta la siguiente junta general ordinaria.”

La redacción actual del artículo 50º de los Estatutos Sociales de INSUR regula la política de remuneraciones de los consejeros conforme a la normativa aplicable hasta la entrada en vigor de Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas -en adelante, la “**Ley 5/2021**”-, si bien se va a proponer su modificación a la Junta General con el fin de adaptarlo al nuevo artículo 529 novodécimas de la LSC antes transcrito.

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 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.”

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 trianuala 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 25 de enero de 2022.

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 529.4 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 2022-2024 y motivación de la misma.-

El referido artículo 529 novodecies LSC establece que la junta general aprobará, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios, 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 abril de 2021, aprobó la referida política para los ejercicios 2021-2023.

No obstante, si bien la Sociedad tiene aprobada una política de remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 conforme al anterior tenor del artículo 529 novodecies de la LSC, la disposición transitoria primera de la Ley 5/2021 obliga a las sociedades cotizadas a someter a aprobación en la primera junta general que se celebre con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 5/2021 una política de remuneraciones adaptada al nuevo artículo 529 novodecies.

Consecuentemente, de conformidad con lo establecido en el nuevo artículo 529 novodecies LSC, procede que, en la junta general ordinaria de la Sociedad correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021, 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 2022, 2023 y 2024 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones 2022-2024**”), con la consecuente derogación de la Política de Remuneraciones vigente correspondiente a 2021-2023.

A tales efectos, el Consejo de Administración, en su sesión que se celebrará el día 28 de enero de 2022, someterá a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a aprobación, en su caso, la Política de Remuneraciones 2022-2024. En consecuencia, la nueva Política de Remuneraciones 2022-2024 comprendería 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 2022-2024 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 675.000 €.
 - (ii) Una retribución fija anual de 283.500 € 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: 23.100 €.
 - Presidentes de la Comisión de Auditoría: 10.500 €.
 - Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.500 €.
 - Consejera Coordinadora: 10.500 €.
- Respecto a la retribución del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, el Consejo de Administración acordó en sesión de 28 de enero de 2022 proponer a la junta general la siguiente propuesta retributiva para la Política de Remuneraciones 2022-2024:
- (i) Una cantidad anual fija de 215.250 €, 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 será de 22.500 y se determinará de conformidad con el contenido del referido Plan Estratégico y el Plan de Retribución a largo plazo de los directivos y presidente ejecutivo,

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 2022-2024 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. Igualmente, considerando la retribución total del consejo, la compañía se sitúa en parte baja de la distribución de remuneraciones.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 cumple con las exigencias establecidas en los artículos 529.1 septdecies y 529.3 novodecies de la 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 2022-2024 mantiene el mismo sistema retributivo seguido en la Política de Remuneraciones 2021-2023, cumpliendo 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 2022-2024, mantiene la línea seguida por la Política de Remuneraciones 2021-2023, salvo en la actualización de algunas de las cuantías por la razones que se exponen en el presente documento. Se 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 2022-2024, 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 2022-2024 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, que en la Política del trienio precedente, salvo en la actualización de la retribución fija, en la misma línea expuesta y que tiene el Consejo, así como en la retribución variable, mediante la entrega de acciones, conforme al Plan de retribución variable que aplica a todo el equipo directivo.

IV.- Propuesta de Política de Remuneraciones 2022-2024.-

De conformidad con todo lo anterior, se formula una Política de Remuneraciones 2022 – 2024, igual en su estructura 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 2022-2024 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 283.500 € 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: 23.100 €.*
- *Presidente de la Comisión de Auditoría: 10.500 €.*
- *Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.500 €.*
- *Consejero Coordinador: 10.500 €.*

La retribución máxima global del Consejo de Administración será de 675.000 €.”

Respecto a la anterior política se ha producido una actualización de las retribuciones del 5% exclusivamente en las retribuciones fijas y del 12,5% del importe total máximo a percibir por el Consejo, teniendo en cuenta, de un lado, la situación de inflación producida sin que las retribuciones se hayan modificado desde el año 2018 y, de otro, la necesidad de aumentar el importe global de la retribución máxima del Consejo, a fin de poder satisfacer dietas por todas las sesiones del Consejo y Comisiones que se celebren, lo que no ha sido posible, por ejemplo, en el ejercicio 2021, al haberse alcanzado el tope global establecido.

- 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 215.250 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,. La entrega de acciones se efectuará en función del cumplimiento de las correspondientes condiciones generales e individuales, conforme establece el plan de retribución variable a largo plazo de todo el equipo directivo .

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.

En la actualidad el Presidente ejecutivo tiene suscrito el pertinente contrato y, si fuera necesario, en virtud de los acuerdos que se adopten, se ratificaría o modificaría el mismo.

Finalmente, teniendo en cuenta que existía una política de retribuciones vigente incluso para el año 2022, pero la Ley 5/2021 ha establecido un régimen transitorio que obliga a someter la política, que tiene carácter trienal, a la primera junta general que se celebre, la Política está referida a los ejercicios sociales comprendidos entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024 y será sometida a la junta general ordinaria de la Sociedad prevista para su celebración en el próximo mes de abril de 2022, se propone que, en caso de sea aprobada, se aplique a la retribución de los miembros del Consejo de Administración con efectos desde el día 1 de enero de 2022.

Esta es la Propuesta Motivada del Consejo de Administración de INSUR sobre la Política de Remuneraciones 2022 - 2024, que ha aprobado el mismo en su sesión celebrada el 28 de enero de 2022.

Sevilla, a 25 de enero de 2022.

El Secretario del Consejo de Administración