

**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
2022, 2023 Y 2024**

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 2022, 2022 Y 2024

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. Entrada en vigor del nuevo régimen normativo relativo a la política de remuneraciones de los consejeros.-

La 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 -en adelante, la “LSC”-, 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”-, ha modificado, entre otros, los artículos 529 septdecies, 529 octodecies y 529 novodecies de la LSC, este último relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros.

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.

Por tanto, el presente informe tiene por objeto dar cumplimiento a lo dispuesto en la referida disposición transitoria primera y en el apartado cuarto del artículo 529 novodecies de la LSC, que atribuye a la comisión de nombramientos y retribuciones la formulación de un informe específico sobre la propuesta de la política de remuneraciones.

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 de la 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 remuneración de las funciones que están llamados a desarrollar los consejeros en su condición de tales, como miembros del órgano colegiado o sus comisiones, deberá ajustarse al sistema de remuneración previsto estatutariamente conforme dispone el artículo 217 y a la política de remuneraciones aprobada con arreglo a lo previsto en el artículo 529 novodecies.*
- 2. La política de remuneraciones establecerá cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.*
- 3. Corresponde al consejo de administración la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.”*

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

- 1. La remuneración de las funciones ejecutivas de los consejeros delegados y demás consejeros a los que se atribuyan funciones de esa índole en virtud de otros títulos deberá ajustarse a los estatutos y, en todo caso, a la política de remuneraciones aprobada con arreglo a lo previsto en el artículo 529 novodecies y a los contratos aprobados conforme a lo establecido en el artículo 249.*
- 2. La política de remuneraciones establecerá cuando menos la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás previsiones a que se refiere el artículo siguiente.*
- 3. Corresponde al consejo de administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.”*

“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.”

El presente informe se emite de conformidad con lo establecido en el artículo 529.4 novodecies de la 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 2022, 2023 y 2024 –en adelante, la “**Política de Remuneraciones 2022-2024**”-.

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.

Tal y como consta en el borrador de la propuesta motivada, se deja constancia en este informe que se va a proponer la modificación del artículo 50 de los Estatutos Sociales de INSUR, que regula la política de remuneraciones de los consejeros, para adaptarlo al nuevo artículo 529 novodecies de la LSC.

Ambos documentos -tanto el presente informe como la referida propuesta motivada-, de conformidad con lo previsto en el artículo 529.4 novodecies de la 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 de la 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 de la 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, celebrada el 9 de abril de 2021, aprobó la referida política para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. No obstante, conforme a lo explicado en el apartado II anterior, con la entrada en vigor de la Ley 5/2021, la Sociedad debe aprobar una nueva política de remuneraciones.

Consecuentemente, de conformidad con lo establecido en el citado artículo 529 novodecies de la 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 2022-2024, con la consecuente derogación de la Política de Remuneraciones vigente correspondiente a 2021, 2022 y 2023.

A tales efectos, el Consejo de Administración, en su sesión que se celebrará el día 28 de enero de 2022, analizará y, en su caso, aprobará, la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de continuar con la mismas bases de la Política de Remuneraciones 2021-2023. 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 prevé analizar y, en su caso, aprobar someter 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 283.000 € 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: 23.100 €.
 - Presidente de la Comisión de Auditoría: 10.500 €.
 - Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.500 €.
 - Consejera Coordinadora: 10.500 €.

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, el Consejo de Administración, en sesión de 28 de enero de 2022, prevé analizar y, en su caso, aprobar someter 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.

Las condiciones esenciales del referido contrato deberán figurar expresamente en la Propuesta Motivada de la Política de Remuneraciones 2022-2024.

El Consejo de Administración, en su sesión de 28 de enero de 2022, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, prevé aprobar los parámetros y objetivos a los que queda vinculada, en el ejercicio 2022, 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.

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.

IV.- Criterios seguidos para la determinación de la Política de Remuneraciones 2022-2024. 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 para la establecida en 2021-2023.

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 la parte baja de la distribución de remuneraciones.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 cumple con las exigencias establecidas en el artículo 529.1 septdecies 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 y, asimismo, cumple con los requisitos establecidos en el apartado tercero del artículo 529 novodecies de la LSC.

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 las razones que se han expuesto en el presente documento y la propuesta. 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, tanto en sus componentes fijos como variables, que en la Política de Remuneraciones 2021-2023, 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.

VI.- Régimen transitorio.-

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 trianual, a la primera junta general que se celebre, la Política Remuneraciones 2022-2024 está referida a los ejercicios sociales comprendidos entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024. La misma 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.

Este es el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de INSUR sobre Política de Remuneraciones 2022-2024 que someterá a aprobación la misma en su sesión celebrada el 28 de enero de 2022.

Sevilla, a 25 de enero de 2022.

El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

D. José Luis Galán González