



INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE INMOBILIARIA DEL SUR, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA RELATIVA A LA MODIFICACIÓN ESTATUTARIA DE LOS ARTÍCULOS 45 y 47 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES.

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE INMOBILIARIA DEL SUR, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA RELATIVA A LA MODIFICACIÓN ESTATUTARIA DE LOS ARTÍCULOS 45 y 47 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES.

1. Objeto del presente Informe.

El presente informe se emite por el Consejo de Administración de INMOBILIARIA DEL SUR, S.A. (en adelante, "**INSUR**" o la "**Sociedad**"), de conformidad con lo previsto en el artículo 286 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 ("**LSC**"), para justificar la propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General Ordinaria de Accionistas relativo a la propuesta de modificación de los artículos 45 y 47 de los Estatutos Sociales.

La presente modificación se plantea con el objetivo de adaptar los Estatutos Sociales a la Política de Sostenibilidad aprobada por el Grupo y, en concreto, para el debido reflejo estatutario de la asignación a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de las competencias relativas a la supervisión y seguimiento del cumplimiento de esta Política y de los criterios ESG establecidos en la misma por INSUR y su grupo de sociedades. Asimismo, como consecuencia de la citada asignación de competencias, la Comisión modificará su denominación para dar cabida en la misma a este nuevo conjunto de funciones asumidas, denominándose, en adelante, Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Por consiguiente, en virtud del citado artículo 286 LSC, el Consejo de Administración de la Sociedad debe formular un informe con la justificación de la propuesta que se somete a la Junta General de Accionistas, en la medida en que supone necesariamente la modificación de los Estatutos Sociales.

El presente informe contiene una exposición de la finalidad y justificación de la modificación estatutaria propuesta y la propuesta de acuerdo a someter a la Junta General de accionistas.

2. Justificación de la propuesta de modificación de los Estatutos Sociales de la Sociedad.

Insur y su grupo de empresas se ha caracterizado durante sus más de 75 años de historia por ser una compañía responsable, rentable económicamente, sostenible y resiliente, preocupada y comprometida con el bienestar de las personas, de las comunidades donde actúa y con los efectos sobre el medio ambiente.

Nuestro modelo se basa en el convencimiento de que, para tener éxito, subsistir y ser rentables a largo plazo, la empresa debe ser responsable, sensible y responder a las necesidades de nuestro entorno. Por ello, supone un objetivo prioritario para la Sociedad consolidar las bases para el crecimiento sostenible de la compañía, con el consiguiente valor añadido en rentabilidad financiera, reputación de marca, impacto social, conservación del empleo y, en definitiva, continuidad del negocio.

Este convencimientos ha impulsado a Grupo Insur a continuar avanzando en la evolución de lo que era la política social corporativa y establecer un conjunto de Compromisos ESG –Medio Ambiente (E), Contribución Social (S) y Gobernanza (G)– ambiciosos, integrados en la estrategia de la Compañía, con el objetivo de generar valor y confianza para todos nuestros grupos de interés: clientes, accionistas, inversores, socios, empleados y sus familias, proveedores, comunidad-sociedad, competidores, reguladores, administraciones públicas, medio ambiente-entorno natural.

Estos Compromisos ESG son los pilares básicos para el cumplimiento de la Política de Sostenibilidad aprobada por Grupo Insur, marco de referencia para el establecimiento de los Objetivos ESG de la compañía.

La facultad de supervisión del cumplimiento de la Política de Sostenibilidad y de los Compromisos ESG en materia medioambiental, contribución social y gobernanza ha sido confiada por el Consejo de Administración a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual realizará en lo sucesivo las citadas funciones, modificando, asimismo, su denominación por la de Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Esta asignación de competencias comporta la necesidad de proceder a la modificación de los Estatutos Sociales de la Sociedad y, consecuentemente, de los Reglamentos del Consejo de Administración (que también se actualizará en algún otro extremo), Reglamento de la propia nueva Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y de la Comisión de Auditoría, motivo por el cual se formula el presente informe para proponer la nueva redacción de los artículos 45 y 47 de los Estatutos Sociales y que será sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

3. Propuesta de acuerdo a someter a la Junta General de Accionistas.

3.1. Propuesta de modificación del artículo 45 de los Estatutos Sociales de la Sociedad.

El texto íntegro de la propuesta de acuerdo, relativa a la modificación del artículo 45 de los Estatutos Sociales, que se somete a la Junta General Ordinaria de Accionistas de INSUR es, en consonancia con lo expuesto en el presente Informe, el siguiente:

" Aprobar la modificación del artículo 45º de los Estatutos Sociales relativo a las Comisiones obligatorias del Consejo de Administración, a los efectos de establecer en el citado precepto la nueva denominación de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, que, con derogación expresa de su anterior redacción, pasaría a tener el siguiente tenor literal:

<i>Anterior Redacción</i>	<i>Nueva Redacción Propuesta</i>
<p>ARTÍCULO 45º.- Comisiones obligatorias del Consejo de Administración.</p> <p><i>El Consejo de Administración deberá contar, al menos, con las siguientes comisiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i. una Comisión de Auditoría.</i> <i>ii. una Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</i> 	<p>ARTÍCULO 45º.- Comisiones obligatorias del Consejo de Administración.</p> <p><i>El Consejo de Administración deberá contar, al menos, con las siguientes comisiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i. una Comisión de Auditoría</i> <i>ii. una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.</i>

3.2. Propuesta de modificación del artículo 47 de los Estatutos Sociales de la Sociedad.

El texto íntegro de la propuesta de acuerdo, relativa a la modificación del artículo 47 de los Estatutos Sociales, que se somete a la Junta General Ordinaria de Accionistas de INSUR es, en consonancia con lo expuesto en el presente Informe, el siguiente:

"Aprobar la modificación del artículo 47º de los Estatutos Sociales relativo a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a los efectos de incorporar en el citado precepto la asignación de competencias a esta Comisión en materia de ESG, que, con derogación expresa de su anterior redacción, pasaría a tener el siguiente tenor literal:

<i>Anterior Redacción</i>	<i>Nueva Redacción Propuesta</i>
<p>ARTÍCULO 47º.- Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p>	<p>ARTÍCULO 47º.- Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.</p>

<p><i>El Consejo de Administración constituirá una Comisión de Nombramientos y Retribuciones en los términos que establece la ley y el Reglamento del Consejo de Administración.</i></p> <p><i>La comisión tiene asignadas como funciones generales:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes, incluido el supuesto de su designación por cooptación, y la de consejero coordinador, para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General. Cuando las condiciones lo aconsejen, la Comisión contratará los servicios de un experto externo, para que busque nuevos candidatos en atención a los criterios establecidos por la Comisión.</i><i>2. Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General, atendiendo a una progresiva renovación del Consejo en atención, entre otros, a los objetivos de diversidad de conocimientos, experiencia, edad y género</i>	<p><i>El Consejo de Administración constituirá una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en los términos que establece la ley y el Reglamento del Consejo de Administración.</i></p> <p><i>La comisión tiene asignadas como funciones generales:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes, incluido el supuesto de su designación por cooptación, y la de consejero coordinador, para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General. Cuando las condiciones lo aconsejen, la Comisión contratará los servicios de un experto externo, para que busque nuevos candidatos en atención a los criterios establecidos por la Comisión.</i><i>2. Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General, atendiendo a una progresiva renovación del Consejo en atención, entre otros, a los objetivos de diversidad de conocimientos, experiencia, edad y género</i>
--	--

<p><i>establecidos por la Sociedad, así como informar la propuesta de nombramiento, reelección y separación del Secretario y Vicesecretario del Consejo.</i></p> <p><i>3. Valorar, en los supuestos de cese por renuncia del Consejero, el contenido del escrito remitido al Consejo, explicando las razones de su dimisión o su parecer sobre los motivos del cese por la junta de accionistas y en caso de considerarlo insuficiente, establecerá un diálogo con el Consejero a los efectos de conocer las razones que lo han llevado a su cese.</i></p> <p><i>4. Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y proponer las condiciones básicas de sus contratos.</i></p> <p><i>5. Examinar y organizar la sucesión del presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.</i></p> <p><i>6. Proponer, al Consejo de Administración, y revisar, la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones</i></p>	<p><i>establecidos por la Sociedad, así como informar la propuesta de nombramiento, reelección y separación del Secretario y Vicesecretario del Consejo.</i></p> <p><i>3. Valorar, en los supuestos de cese por renuncia del Consejero, el contenido del escrito remitido al Consejo, explicando las razones de su dimisión o su parecer sobre los motivos del cese por la junta de accionistas y en caso de considerarlo insuficiente, establecerá un diálogo con el Consejero a los efectos de conocer las razones que lo han llevado a su cese.</i></p> <p><i>4. Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y proponer las condiciones básicas de sus contratos.</i></p> <p><i>5. Examinar y organizar la sucesión del presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.</i></p> <p><i>6. Proponer, al Consejo de Administración, y revisar, la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones</i></p>
--	--

<p><i>ejecutivas o de consejeros delegados, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, y garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.</i></p> <p><i>7. Comprobar, en el caso de los componentes variables de la remuneración, que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas.</i></p> <p><i>8. Velar por alinear correctamente los intereses de los consejeros ejecutivos con los intereses a largo plazo de la entidad y también de los accionistas minoritarios, en relación con la duración de los planes retributivos de acciones y opciones. Asimismo, velar que las que los pagos a efectuar por resolución o extinción de contratos de los consejeros ejecutivos son conformes a las normas de buen gobierno aplicables y no se hagan efectivas hasta que no se haya podido comprobar que se ha cumplido con todos los criterios o condiciones establecidos para su percepción.</i></p>	<p><i>ejecutivas o de consejeros delegados, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, y garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.</i></p> <p><i>7. Comprobar, en el caso de los componentes variables de la remuneración, que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas.</i></p> <p><i>8. Velar por alinear correctamente los intereses de los consejeros ejecutivos con los intereses a largo plazo de la entidad y también de los accionistas minoritarios, en relación con la duración de los planes retributivos de acciones y opciones. Asimismo, velar que las que los pagos a efectuar por resolución o extinción de contratos de los consejeros ejecutivos son conformes a las normas de buen gobierno aplicables y no se hagan efectivas hasta que no se haya podido comprobar que se ha cumplido con todos los criterios o condiciones establecidos para su percepción.</i></p>
--	--

<p>9. <i>Recabar la aceptación formal y por escrito de los consejeros, de las condiciones y políticas de la Sociedad.</i></p> <p>10. <i>Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe sobre remuneraciones de los Consejeros.</i></p> <p>11. <i>Supervisar que las prácticas de la Sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a las estrategias y políticas de sostenibilidad fijadas.</i></p> <p>12. <i>Elaborar el informe de sostenibilidad en materia medioambiental y social que, en su caso, se integrará en el informe de gestión de la Sociedad, para su elevación al Consejo de Administración.</i></p> <p>13. <i>Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.</i></p> <p>14. <i>Diseñar los planes de acción de sostenibilidad, en materias medioambientales y sociales.</i></p>	<p>9. <i>Recabar la aceptación formal y por escrito de los consejeros, de las condiciones y políticas de la Sociedad.</i></p> <p>10. <i>Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe sobre remuneraciones de los Consejeros.</i></p> <p>11. <i>Supervisar que los Planes y prácticas de la Sociedad en materia medioambiental, contribución social y gobernanza se ajustan a los Compromisos ESG establecidos en la Política de Sostenibilidad aprobada por la Sociedad.</i></p> <p>12. <i>Elaborar, en los casos que proceda, el Informe sobre el Estado de la Información No Financiera (EINF) y/o el informe de sostenibilidad en materia medioambiental, contribución social y gobernanza que, en su caso, se integrará en el informe de gestión de la Sociedad, para su elevación al Consejo de Administración.</i></p> <p>13. <i>Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.</i></p> <p>14. <i>Diseñar los planes de acción de sostenibilidad, en materias medioambientales, sociales y de gobernanza.</i></p>
---	---

<p>15. Supervisar la política de comunicación y relación con accionistas e inversores, incluyendo los pequeños y medianos accionistas, especialmente los no representados en el Consejo de Administración, así como con los asesores de voto.</p> <p>16. Supervisar y elevar al Consejo el Plan de Comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa elaborado por el Presidente del Consejo.</p> <p>17. Definir una política de composición del Consejo de Administración que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. Esta política deberá establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo, incluyendo en dicho objetivo a la Alta Dirección.</p> <p>18. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido. Todo ello será reflejado</p>	<p>15. Supervisar la política de comunicación y relación con accionistas e inversores, incluyendo los pequeños y medianos accionistas, especialmente los no representados en el Consejo de Administración, así como con los asesores de voto.</p> <p>16. Supervisar y elevar al Consejo el Plan de Comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa elaborado por el Presidente del Consejo.</p> <p>17. Definir una política de composición del Consejo de Administración que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. Esta política deberá establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo, incluyendo en dicho objetivo a la Alta Dirección.</p> <p>18. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido. Todo ello será reflejado</p>
--	--

<p><i>en una matriz de competencias del consejo elaborada al efecto.</i></p> <p><i>19. Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.</i></p> <p><i>20. En relación con las funciones de proposición de nombramiento, reelección y separación de consejeros independientes, el Presidente de la Comisión o un miembro de la misma nombrado por ésta, realizará una entrevista con el candidato para proceder a una correcta proposición e informar adecuadamente. En la entrevista se informará al candidato de las expectativas respecto de la dedicación y su participación en comisiones especializadas.</i></p> <p><i>21. Solicitar a los candidatos a consejeros información suficiente del resto de sus actividades a fin de determinar la existencia o no de conflicto de intereses.</i></p> <p><i>22. Elaborar un informe sobre las posibles actuaciones en el caso de situaciones que afectan a un consejero que pueden perjudicar al crédito o reputación de la sociedad, cuando este consejero no ha informado directamente al Consejo, o bien cuando el Consejo se lo solicite.</i></p>	<p><i>en una matriz de competencias del consejo elaborada al efecto.</i></p> <p><i>19. Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.</i></p> <p><i>20. En relación con las funciones de proposición de nombramiento, reelección y separación de consejeros independientes, el Presidente de la Comisión o un miembro de la misma nombrado por ésta, realizará una entrevista con el candidato para proceder a una correcta proposición e informar adecuadamente. En la entrevista se informará al candidato de las expectativas respecto de la dedicación y su participación en comisiones especializadas.</i></p> <p><i>21. Solicitar a los candidatos a consejeros información suficiente del resto de sus actividades a fin de determinar la existencia o no de conflicto de intereses.</i></p> <p><i>22. Elaborar un informe sobre las posibles actuaciones en el caso de situaciones que afectan a un consejero que pueden perjudicar al crédito o reputación de la sociedad, cuando este consejero no ha informado directamente al Consejo, o bien cuando el Consejo se lo solicite.</i></p>
---	---

<p>23. <i>Solicitar a los Consejeros, en caso de dimisión, explicación de manera suficiente de las razones de la misma, y, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos de cese por la Junta.</i></p> <p>24. <i>Solicitar la información relativa a la evaluación de la alta dirección de la Sociedad.</i></p> <p>25. <i>Liderar la evaluación del Consejo y sus comisiones y elevar al mismo los resultados de su análisis. Esta evaluación estará orientada a determinar:</i></p> <p><i>(i) La calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración y sus comisiones.</i></p> <p><i>(ii) El tamaño, composición y diversidad del Consejo y sus comisiones.</i></p> <p><i>(iii) El desempeño del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo, así como de la dirección general.</i></p> <p><i>(iv) El desempeño y aportación de aquellos consejeros que ostenten cargos en los órganos sociales o cualquier otro que determine el Consejo de Administración.</i></p>	<p>23. <i>Solicitar a los Consejeros, en caso de dimisión, explicación de manera suficiente de las razones de la misma, y, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos de cese por la Junta.</i></p> <p>24. <i>Solicitar la información relativa a la evaluación de la alta dirección de la Sociedad.</i></p> <p>25. <i>Liderar la evaluación del Consejo y sus comisiones y elevar al mismo los resultados de su análisis. Esta evaluación estará orientada a determinar:</i></p> <p><i>(i) La calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración y sus comisiones.</i></p> <p><i>(ii) El tamaño, composición y diversidad del Consejo y sus comisiones.</i></p> <p><i>(iii) El desempeño del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo, así como de la dirección general.</i></p> <p><i>(iv) El desempeño y aportación de aquellos consejeros que ostenten cargos en los órganos sociales o cualquier otro que determine el Consejo de Administración.</i></p>
--	--

(v) <i>La frecuencia y duración de las reuniones.</i>	(v) <i>La frecuencia y duración de las reuniones.</i>
(vi) <i>El contenido del orden del día y tiempo dedicado a cada punto.</i>	(vi) <i>El contenido del orden del día y tiempo dedicado a cada punto.</i>
(vii) <i>La calidad de la información recibida.</i>	(vii) <i>La calidad de la información recibida.</i>
(viii) <i>El diálogo constructivo y libre expresión de los miembros del Consejo de Administración.</i>	(viii) <i>El diálogo constructivo y libre expresión de los miembros del Consejo de Administración.</i>
(ix) <i>El proceso de toma de decisiones del consejo y prevención de actitudes impositivas.</i>	(ix) <i>El proceso de toma de decisiones del consejo y prevención de actitudes impositivas.</i>
(x) <i>El seguimiento de asistencia de los consejeros a las reuniones.</i>	(x) <i>El seguimiento de asistencia de los consejeros a las reuniones.</i>
(xi) <i>La revisión de las representaciones y las correctas instrucciones de votos.</i>	(xi) <i>La revisión de las representaciones y las correctas instrucciones de votos.</i>

* * *

En Sevilla, a 27 de enero de 2023

El Consejo de Administración

Ricardo Pumar López
Presidente