

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LA SOCIEDAD**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Grupo Catalana Occidente, S.A. (la "**Sociedad**") redacta y suscribe el presente informe, con objeto de dar cumplimiento a las responsabilidades atribuidas en virtud del artículo 16.5 g) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y del artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") sobre la política de remuneraciones de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**").

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la propuesta de Política de Remuneraciones que se someterá al Consejo de Administración para su elevación, en su caso, a la Junta General de Accionistas.

a. Justificación del informe

Si bien de conformidad con la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificaba la LSC, el Informe Anual sobre las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, aprobado en la Junta General de Accionistas del pasado 23 de abril de 2015, debía servir como Política de Remuneraciones de la Sociedad, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodécies LSC, por un periodo de 3 años, el mismo artículo señala en su apartado tercero que *"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"*.

En este sentido, con motivo de la entrada en vigor el pasado 1 de enero de 2016 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras ("**LOSSEAR**") y su desarrollo por el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras ("**ROSSEAR**"), en transposición de lo establecido en la Directiva 2009/138/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Directiva Solvencia II), y con el fin de que la Sociedad disponga de un sistema eficaz de gobierno que garantice la gestión sana y prudente de su actividad que sea proporcionado a la naturaleza, el volumen y la complejidad de sus operaciones, y que comprenda, además de las funciones del sistema de gobierno, los sistemas de gestión de riesgos y de control interno, así como la evaluación interna de riesgos y solvencia, previstos en los artículos 65

y 66 de la LOSSEAR, en relación con los artículos 44 a 47, ambos incluidos, del ROSSEAR, la Sociedad, como entidad cabecera de un grupo asegurador, ha debido ajustar su Política de Remuneraciones a los requisitos incluidos en la anterior normativa.

Una vez analizado el contenido de la Política de Remuneraciones a la luz de lo señalado en la normativa a la que hace referencia el párrafo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entiende que tanto los principios en los que se basa dicha política como los sistemas retributivos establecidos, aplicables tanto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, como, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, se adecúan a lo establecido en la LSC y, especialmente, en sus artículos 217, 249 y 529 sexdecies a 529 novodecies LSC, ambos incluidos, y a las disposiciones vigentes en relación con la Directiva Solvencia II y es coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la misma en su conjunto.

En consecuencia, si bien a los efectos del artículo 529 novodecies LSC únicamente sería necesario someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones en relación con los miembros del Consejo de Administración, debe destacarse que la Política de Remuneraciones objeto del presente informe es aplicable no solamente a éstos últimos sino también (i) a los miembros del Comité de Dirección de Grupo del que la Sociedad es cabecera (el “**Grupo**”); (ii) a los responsables de funciones fundamentales del Grupo, y (iii) a aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos o importantes para el desarrollo diario de la actividad del Grupo.

En este sentido, la Comisión ha tenido en consideración que la Política de Remuneraciones deberá servir, asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 131 de la LOSSEAR, como marco general de las políticas individuales a desarrollar por las entidades individuales aseguradoras y reaseguradoras del Grupo al que pertenece la Sociedad.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la política objeto del presente informe se mantendrá en vigor durante los ejercicios 2016, 2017 y 2018, sin perjuicio de que tal y como establece la Política de Remuneraciones esta será revisada anualmente.

En caso de que a resultados de dicha revisión se determinara la necesidad de realizar cualquier modificación de la misma, se requerirá de la previa autorización de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

b. Propuesta de acuerdo

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa favorablemente y somete al Consejo de Administración de la Sociedad la propuesta de Política de Remuneraciones de Grupo Catalana Occidente, S.A. a

efectos de su elevación a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y, asimismo, emite el presente informe a los efectos de que, en su caso, el mismo sea puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General que deba aprobar la misma, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito, debiendo hacer mención de este derecho en el anuncio de la convocatoria de la citada Junta General.

En Sant Cugat del Vallès, a 28 de enero de 2016.
