

**INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES  
DE LA SOCIEDAD A QUE SE REFIERE EL ASUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA  
JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA POR EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 28 Y 29 DE ABRIL DE 2016, EN  
PRIMERA Y EN SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE**

## **1. OBJETO DEL PRESENTE INFORME**

El Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A. (la "**Sociedad**") redacta y suscribe el presente informe, con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") sobre la política de remuneraciones de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**") que se adjunta como **Anexo I** a la presente informe.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la propuesta de Política de Remuneraciones, una vez recibido el Informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la misma que se adjunta como **Anexo II**, que se someterá a la Junta General de Accionistas, junto con el texto íntegro de dicha política, en el modo previsto en el propio artículo 529 novodecies LSC.

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

Una vez analizado el contenido de la Política de Remuneraciones a la luz de lo señalado en el Informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 28 de enero de 2016, el Consejo de Administración, asume como propias las razones aducidas en el citado Informe específico y 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, a las recomendaciones incluidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en febrero de 2015 (el "**Código de Buen Gobierno**"), y a las disposiciones vigentes en relación con la Directiva Solvencia II (tal y como se define en el Informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 28 de enero de 2016) 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 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.

### **3. TEXTO ÍNTEGRO DE LA PROPUESTA QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS**

De conformidad con las indicaciones recogidas en el presente informe, se formula a la Junta General Ordinaria de Accionistas, convocada para los días 28 y 29 de abril de 2016, en primera y segunda convocatoria respectivamente, la siguiente propuesta:

#### ***Noveno.- Aprobación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad***

*Aprobar, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de la Sociedad para los ejercicios 2016 a 2018, ambos incluidos, salvo que se proponga la modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo, en cuyo caso se requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas para dicha modificación o sustitución.*

*La propuesta motivada del Consejo de la Política de Remuneraciones, junto con el correspondiente informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, han sido puestos a disposición de los Sres. Accionistas en la página web de la Compañía ([www.grupocatalanaoccidente.com](http://www.grupocatalanaoccidente.com)) y difundidos de acuerdo con las fórmulas habituales, con motivo de la convocatoria de la Junta General.*

En Sant Cugat del Vallès, a 25 de febrero de 2016

\*\*\*\*\*

## ANEXO I

### **Política de Remuneraciones de Grupo Catalana Occidente, S.A.**

# Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente, S.A.

Unidad de Cumplimiento Normativo  
Departamento de Recursos Humanos  
Enero 2016

**DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO**

Título	Política de Remuneraciones
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir el proceso realizado por Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, "GCO" o la "Entidad") para establecer la política de remuneraciones de las personas que dirigen efectivamente la Entidad, desempeñen funciones fundamentales o puestos críticos, sirviendo asimismo como marco general para las políticas marco de las entidades aseguradoras y reaseguradoras que conforman el Grupo Catalana Occidente (en adelante, "Grupo Catalana Occidente" o el "Grupo").</p> <p>Esta política recoge el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 65.2 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (la "LOSSEAR"), por el que se transpone la Directiva 2009/138/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (la "Directiva Solvencia II"); así como del artículo 275 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la Directiva Solvencia II (el "Reglamento Delegado").</p> <p>El presente documento formará parte de las políticas escritas del Sistema de Gobierno del Grupo, tal y como contempla el artículo 65 de la LOSSEAR y su desarrollo reglamentario por el artículo 44 del Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, por el que se transpone el artículo 41.3 de la Directiva Solvencia II, las cuales deben aprobarse por el Consejo de Administración de GCO.</p>
Responsable	Unidad de Cumplimiento Normativo de GCO Departamento de Recursos Humanos de GCO
Frecuencia de revisión	Periodicidad anual, o inferior en el caso que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior

**CONTROL DE VERSIONES**

Versión	Realizada por	Validado por	Aprobado por
1.0	Cumplimiento Normativo Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Enero 2016	Fecha: Enero 2016	Fecha: Enero 2016

## Índice

1.	Disposiciones Generales .....	4
1.1	Objetivos .....	4
1.2	Ámbito de aplicación.....	4
1.3	Aprobación y revisión .....	4
1.4	Comunicación interna .....	5
2.	Principios Generales .....	5
3.	Consejo de Administración .....	6
3.1	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad en su condición de tales. 6	
3.2	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad calificados como consejeros ejecutivos.....	7
3.3	Órgano de Administración de entidades dependientes de, o participadas por, la Entidad .....	8
4.	Comité de Dirección .....	8
4.1	Condiciones Generales.....	8
4.2	Remuneración fija.....	8
4.3	Remuneración variable .....	9
4.4	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida.....	12
4.5	Remuneración en especie .....	12
4.6	Órgano de Administración de entidades dependientes de, o participadas por, la Entidad .....	13
5.	Responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupan otros puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la actividad de la Entidad .....	13
6.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones .....	13

## **1. Disposiciones Generales**

### **1.1 Objetivos**

GCO ha elaborado la presente política de remuneraciones (la “Política”) con el fin de establecer los procedimientos adecuados para garantizar que la política y las prácticas de remuneración para las personas que dirijan de manera efectiva la Entidad o desempeñen las funciones fundamentales u otros puestos críticos de la misma, se establezcan, apliquen y mantengan en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Entidad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y los intereses a largo plazo de la Entidad en su conjunto, fomentando una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Entidad.

### **1.2 Ámbito de aplicación**

Esta Política es de aplicación a GCO, si bien teniendo en consideración que GCO es la entidad cabecera del Grupo Catalana Occidente, la presente Política será considerada el marco general por el que deberán regirse las políticas de remuneración de las demás entidades aseguradoras del Grupo.

Quedarán sujetos a la presente Política las remuneraciones de (i) los miembros del Consejo de Administración de la Entidad; (ii) los miembros del Comité de Dirección de Grupo; (iii) los responsables de funciones fundamentales del Grupo, así como (iv) aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos o importantes para el desarrollo diario de la actividad del Grupo (en adelante, conjuntamente, el “Personal Estratégico”).

### **1.3 Aprobación y revisión**

La Unidad de Cumplimiento Normativo y el Departamento de Recursos Humanos de GCO son los responsables de esta Política y de su actualización y revisión.

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad, que previamente ha recibido un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (ver apartado 6 siguiente) con efectos a partir del 1 de enero de 2016, de tal forma que se aplicará a las remuneraciones que se devenguen a partir de dicha fecha y deberá ser aprobada en la próxima Junta General de Accionistas de conformidad con el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”).

El contenido de la Política deberá ser revisado cada año, salvo que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior. La mencionada revisión deberá ser efectuada por el Departamento de Recursos Humanos de GCO y en la misma se incluirán las eventuales modificaciones que debieran efectuarse. A efectos de esta revisión, el responsable de la Política elaborará un informe.

La presentación del citado informe se realizará con carácter general en una reunión del Comité de Nombramientos y Retribuciones dentro del mes de febrero del año siguiente al del objeto del informe, para que éste, previo su examen, emita un informe y lo eleve al Consejo de Administración.

Sin perjuicio de lo anterior, y aun cuando no se realicen cambios a la misma, la Política se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas de la Entidad al menos cada tres años como punto separado del orden del día de la misma.

Posteriormente los órganos de administración del resto de entidades del Grupo tomarán razón de dichos cambios y, en consecuencia, adaptarán sus políticas de remuneración a los mismos.

#### **1.4 Comunicación interna**

Con objeto de que todas las personas afectadas conozcan el contenido de esta Política, se ha definido el siguiente proceso de comunicación interna:

- (i) Una vez que el Consejo de Administración haya aprobado la Política, o cualquiera de sus modificaciones posteriores, el Departamento de Recursos Humanos de GCO será el encargado de distribuir la misma al colectivo definido en el apartado “Ámbito de aplicación” y a la Dirección de Solvencia de GCO.
- (ii) La Política se colgará en el Portal Intranet para su conocimiento por toda la organización así como en la página web corporativa de la Entidad.

## **2. Principios Generales**

La Política está orientada hacia la generación recurrente de valor para la Entidad y el Grupo al que pertenece y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados, colaboradores y accionistas y una gestión prudente del riesgo, de tal forma que la misma sea razonable con el tamaño de la Entidad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Para ello, la Política se basa en los siguientes principios:

- (i) La creación de valor a largo plazo.
- (ii) Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- (iii) Atraer y retener a los mejores profesionales.
- (iv) Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- (v) Velar por la equidad interna y la competitividad externa.

En este sentido, los anteriores principios generales de la Política se traducen en los siguientes pilares:

- (i) **Moderación:** La retribución del Personal Estratégico será moderada en función de las exigencias del mercado y fomentará una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Entidad..
- (ii) **Coherencia:** La Política será coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Entidad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la Entidad en su conjunto y comprenderá medidas dirigidas a evitar conflictos de intereses.
- (iii) **Proporcionalidad y adecuación:** La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidades del Personal Estratégico, pero sin que dicha remuneración pueda llegar



comprometer la independencia de aquellas personas del Personal Estratégico cuya actuación pivote sobre dicho principio. Asimismo, la Entidad velará para que la Política se aplique de forma uniforme en las diferentes áreas y departamentos de la misma, y al mismo tiempo, incentive la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en unas condiciones competitivas con el mercado.

- (iv) **Transparencia:** La Entidad informará de la cuantía de las retribuciones de los miembros del órgano de administración y el Personal Estratégico (de forma agregada para estos últimos) tanto en la memoria de sus cuentas anuales como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad. Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros, tal y como prevé el redactado del artículo 541 LSC, que incluye información completa, clara y comprensible sobre la Política de remuneraciones de la Sociedad

Asimismo, tanto la aprobación de la presente Política como cualquier modificación de la misma y sus correspondientes informes justificativos requerirán, en la medida que dichas modificaciones afecten efectivamente a los miembros del Consejo de Administración, la aprobación de la Junta General de Accionistas de conformidad con la LSC.

- (v) **Cumplimiento normativo:** La Entidad ha definido la Política considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan aplicables a las entidades aseguradoras, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado. Por ello, la Entidad deberá respetar, al aplicar la presente Política al Personal Estratégico, la normativa laboral y mercantil que, en cada caso, sea aplicable a la Entidad y al Personal Estratégico en cada momento, incluyendo el contenido de los convenios colectivos que la Entidad haya suscrito con la representación de los trabajadores de la misma.

### **3. Consejo de Administración**

#### **3.1 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad en su condición de tales.**

De conformidad con el artículo 19 de los Estatutos Sociales de la Entidad, los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, únicamente percibirán su remuneración en base a componentes fijos.

En particular, tendrán derecho a percibir:

- (i) las atenciones estatutarias en la cuantía determinada por el Consejo de Administración en base a la cantidad global fijada por la Junta General de Accionistas de la Entidad dentro del límite establecido por los Estatutos Sociales, actualmente fijado en el 5% del beneficio neto anual consolidado del último ejercicio cerrado por la Entidad.
- (ii) las dietas por asistencia a los diferentes consejos celebrados por la Entidad en la cuantía fijada por la Junta General de Accionistas de la Entidad.

A estos efectos, cada ejercicio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad propondrá al Consejo de Administración, en la reunión de éste último para la formulación de las cuentas anuales del ejercicio anterior, cuál debe ser:

- (i) el importe global de las atenciones estatutarias y de las dietas por asistencia a devengar por el Consejo de Administración durante el ejercicio en curso, para que el Consejo de Administración, a su vez, eleve dicha propuesta a la Junta General de Accionistas para su aprobación, y
- (ii) la concreta distribución entre los consejeros de la cantidad global fijada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en el ejercicio anterior. La determinación de la cantidad exacta a abonar a cada consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones delegadas y las demás circunstancias objetivas que estime más conveniente.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 217.3 LSC y del citado artículo 19 de los Estatutos Sociales, se fijará un importe máximo anual de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales que el Consejo de Administración cada ejercicio someterá a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

Dicho importe máximo anual de la remuneración podrá incluir la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o una retribución referenciada al valor de las acciones, en cuyo caso se requerirá un previo acuerdo de la Junta General de Accionistas de la Entidad en los términos que establezca la legislación vigente.

Por último, y con independencia de la retribución señalada en los párrafos anteriores, los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable debidamente justificado que esté relacionado directamente con el desempeño de su cargo de consejero de la Entidad.

### **3.2 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad calificados como consejeros ejecutivos.**

En cuanto a aquellos miembros del Consejo de Administración que sean asimismo calificados como consejeros ejecutivos de conformidad con el artículo 529 duodécimos LSC, la descripción de su remuneración es la que se describe en el apartado 4 siguiente referente a la remuneración de los miembros del Comité de Dirección del Grupo.

En particular, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas quedará fijada en un contrato entre éste y la Entidad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

Dichos contratos, que deberán ajustarse en todo caso a la presente Política, tendrán que contemplar necesariamente la cuantía de la retribución fija anual así como los mecanismos aplicables para su revisión, el sistema de previsión social complementaria de aportación definida, las retribuciones en especie 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.

Una descripción más detallada de las principales características de dichos contratos puede encontrarse en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que está disponible en la página web corporativa de la Sociedad.

### **3.3 Órgano de Administración de entidades dependientes de, o participadas por, la Entidad**

Con el fin de evitar duplicidades, y de conformidad con el principio de moderación, los miembros del Consejo de Administración de la Entidad que sean, a su vez, miembros de los órganos de administración de entidades dependientes de GCO en las que ésta (i) tenga una participación, directa o indirecta, superior al noventa y cinco por ciento (95%) del capital social y (ii) el resto de sus administradores sean miembros del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de otra de las entidades del Grupo, no podrán percibir en calidad de tales, remuneración alguna.

En aquellas entidades (i) dependientes de GCO en las que no se den las circunstancias descritas en el párrafo anterior; o (ii) en las que GCO participe de forma minoritaria, y en las GCO haya designado a uno o más miembros de su órgano de administración, se estará a lo previsto en los estatutos de las mismas y/o sus políticas de remuneración, en caso de tenerlas.

## **4. Comité de Dirección**

### **4.1 Condiciones Generales**

GCO garantizará que cada uno de los miembros del Comité de Dirección del Grupo reciba una remuneración conforme a las cualificaciones profesionales, conocimientos y experiencia que en cada momento atesore y que sean adecuadas para hacer posible una gestión responsable y prudente de la Entidad.

La remuneración de cada uno de los miembros del Comité de Dirección será determinada conforme a los estándares de mercado y quedará reflejada en un contrato mercantil, de alta dirección o laboral ordinario, según corresponda, de conformidad con la normativa vigente, que suscribirá el correspondiente miembro del Comité de Dirección con la Entidad.

La remuneración de los miembros del Comité de Dirección incluirá los siguientes componentes:

- (i) Remuneración fija.
- (ii) Remuneración variable.
- (iii) Sistema de previsión social complementaria de aportación definida.
- (iv) Remuneración en especie.

Sin perjuicio de la normativa vigente y con pleno respeto a la misma, los pagos por indemnización en caso de extinción contractual guardarán relación con el desempeño registrado durante todo el período de actividad y estarán concebidos de tal modo que no se recompense el fracaso.

### **4.2 Remuneración fija**

Tal y como se ha establecido en el apartado 4.1 anterior, la remuneración fija de cada uno de los miembros del Comité de Dirección será determinada conforme a los estándares de mercado y quedará reflejada en un contrato mercantil, de alta dirección o laboral ordinario.

La cuantía de la remuneración fija será determinada con base anual y será pagadera en doce (12) pagas mensuales.

### **4.3 Remuneración variable**

#### **4.3.1 Concepto. Reglamento Individual**

Además de la remuneración fija a la que hace referencia el apartado 4.2 anterior, los miembros del Comité de Dirección percibirán una remuneración variable vinculada a la evaluación del desempeño del interesado.

No obstante, y con el fin de evitar que la remuneración de los miembros del Comité de Dirección dependa excesivamente de los componentes variables, la base de la remuneración variable no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) de la retribución fija, por la consecución del cien por ciento (100%) de los objetivos establecidos, sin que la cuantía máxima a percibir por cada objetivo pueda superar el ciento veinticinco por ciento (125%) de la parte de la base que tiene asignada.

La remuneración variable de cada uno de los miembros del Comité de Dirección quedará fijada en un reglamento individual anual (el "**Reglamento Individual**"), que complementará al contrato mercantil, de alta dirección o laboral ordinario que haya suscrito el miembro del Comité de Dirección, y que fijará los parámetros de percepción de la misma.

Los objetivos que se fijen en el Reglamento Individual de cada miembro del Comité de Dirección se basarán en una combinación de la evaluación del desempeño del interesado y del área de actividad en el que esté implicado, así como del resultado global de la Entidad o del Grupo, de tal forma que el cálculo de la remuneración variable resultante de la aplicación del Reglamento Individual incluya tanto criterios financieros como de otra índole, tales como el desempeño personal o la ejecución de un proyecto determinado.

Sin perjuicio de lo anterior, los objetivos se establecerán fundamentalmente sobre la base de parámetros de gestión objetivos que tendrán asignados, cada uno de ellos, un determinado porcentaje de la base total en función de su prioridad y estarán referenciados principalmente a los presupuestos consolidados del Grupo y de las entidades que lo integran para ese ejercicio. Asimismo, el pago de una parte sustancial del componente variable tendrá un diferimiento mínimo de tres (3) años, condicionando su percepción al cumplimiento de objetivos del negocio de dicho período. Asimismo, el Reglamento Individual podrá incluir un ajuste a la baja por la exposición excesiva a riesgos actuales y futuros, teniendo en cuenta el coste del capital y el perfil de riesgo de la Entidad. Dicho ajuste a la baja podrá ser diferente para cada miembro del Comité de Dirección en función del área de actividad en la que desarrolle su actividad.

En caso de que el resultado consolidado del Grupo fuese negativo no se devengará importe alguno por dicho concepto..

#### **4.3.2 Establecimiento del esquema de remuneración variable**

El Reglamento Individual para cada uno de los miembros del Comité de Dirección será redactado por el Departamento de Recursos Humanos de la Entidad teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el apartado 4.3.1 anterior y las circunstancias del miembro en cuestión así como de su área de actividad. Una vez redactado, éste será validado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, de conformidad con el apartado 6 siguiente, con carácter previo a su aprobación por el órgano de administración de la Entidad.

Una vez aprobado, y en señal de conformidad con el mismo, el miembro del Comité de Dirección deberá suscribirlo. A estos efectos, el Reglamento Individual incluirá el compromiso del miembro del Comité de Dirección al que aplique el

mismo de no utilizar ninguna estrategia de cobertura personal ni ningún seguro relacionado con la remuneración y la responsabilidad que menoscabe los efectos de adaptación al riesgo implícitos en su sistema remunerativo y, en particular, el relacionado con su remuneración variable.

#### **4.3.3 Cálculo de la remuneración variable**

El importe de la remuneración variable se calculará y liquidará anualmente.

En particular, una vez se hayan formulado las cuentas anuales de la Entidad (individuales y consolidadas) del ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, el Departamento de Recursos Humanos de la Entidad será el encargado de establecer el grado de cumplimiento por parte del miembro del Comité de Dirección de su Reglamento Individual y, por tanto, el correspondiente importe a percibir por el mismo como remuneración variable.

En relación con lo anterior, y a los efectos de recabar la información necesaria para realizar los correspondientes cálculos en relación con dicha remuneración, el Departamento de Recursos Humanos contará con la asistencia del Departamento Financiero de la Entidad para proporcionar la información respecto a aquellos objetivos del Reglamento Individual que dependan de parámetros financieros objetivos.

Para aquellos otros objetivos que se hayan fijado dentro del Reglamento Individual y que tengan como base criterios subjetivos tales como el desempeño personal o la ejecución de un determinado proyecto se procederá del siguiente modo:

- Para el cargo de Consejero Delegado u otros Consejeros Ejecutivos de la Entidad, la evaluación del desempeño personal u otros parámetros subjetivos que se puedan incluir en el Reglamento Individual se realizará (i) por el propio Consejo de Administración de la Entidad, excluido el Consejero afectado de la deliberación y votación de ese punto del orden del día de la sesión, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o (ii) por el propio Comité de Nombramientos y Retribuciones si dicha facultad le hubiera sido delegada por el Consejo de Administración.
- Para los restantes miembros del Comité de Dirección, se realizará por el Consejo de Administración o por el Consejero Delegado en su representación.

#### **4.3.4 Pago de la remuneración variable**

La remuneración variable resultante de la aplicación del Reglamento Individual, una vez liquidada, será pagadera:

- (i) En cuanto al setenta por ciento (70%) de la misma, con carácter anual, una vez haya sido determinada de conformidad con el apartado 4.3.3 anterior.
- (ii) En cuanto al treinta por ciento (30%) restante, será pagadero con un período de diferimiento de tres (3) años respecto al ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, a razón de un diez por ciento (10%) por cada uno de los tres (3) años. La percepción correspondiente a cada uno de dichos tres (3) años se corregirá de forma directamente proporcional al cumplimiento del objetivo presupuestario del resultado ordinario de la Entidad en cada uno de dichos tres ejercicios, con el límite del ciento veinticinco por ciento (125%).

#### 4.3.5 Ajustes a la remuneración variable

Tal y como se ha señalado en el apartado 4.3.1 anterior, la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y en particular si el resultado consolidado del Grupo fuese positivo.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se verá reducida cuando en virtud de lo descrito en los siguientes apartados sean de aplicación las cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”).

(i) cláusula malus

La remuneración variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de la Entidad si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- (a) Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una remuneración variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la misma.
- (b) Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
  - (i) Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Comité de Dirección.
  - (ii) El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del miembro del Comité de Dirección de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión dolosa o negligente que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
  - (iii) Que el miembro del Comité de Dirección haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
  - (iv) Que el miembro del Comité de Dirección haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Entidad que, en su caso, le resulten de aplicación y, en especial, de aquellas recogidas en el Código Ético y en el Código de Conducta.
- (c) Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del Comité de Dirección se producen cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Entidad.

(ii) Cláusula clawback

La remuneración variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Entidad cuando durante los tres (3) años inmediatamente posteriores al cierre del ejercicio del que la referida

remuneración proceda y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas consolidadas del Grupo de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La determinación de las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la Entidad, así como el procedimiento por el cual la Entidad podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones que el individuo tenga derecho a percibir, así como la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme lo establecido en el Reglamento Individual.

#### **4.3.6 Régimen transitorio**

Con el fin de introducir el sistema de diferimiento del pago a partir del ejercicio 2016, los miembros del Comité de Dirección serán compensados en los tres primeros ejercicios en que se les aplique el mismo, con un importe igual al cien por ciento (100%) de la cantidad diferida en el primer ejercicio, dos tercios de la cantidad diferida en el segundo ejercicio y un tercio de la cantidad diferida en el tercer ejercicio. Por contra, en el momento que los citados miembros cesen en sus actividades en la Entidad perderán el derecho a cualquier pago de remuneración variable diferido, salvo que sea expresamente aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

#### **4.4 Sistema de previsión social complementaria de aportación definida**

Los miembros del Comité de Dirección dispondrán de un sistema de previsión social complementario a la remuneración descrita en los apartados 4.2. y 4.3. Dicho sistema se compondrá de las aportaciones derivadas del Sistema de Previsión Social establecido para toda la plantilla, establecido por Convenio Colectivo, de aquellas fijadas contractualmente, o bien de las establecidas por decisión unilateral de la Entidad, así como de las aportaciones realizadas por la Entidad a favor de los miembros del Comité de Dirección, en régimen de expectativa de derecho condicionado a su jubilación en la misma, de acuerdo con el sistema aprobado por el Consejo de Administración.

Por otra parte, la Entidad podrá establecer la dotación del sistema de previsión social mediante aportaciones directas a dicho sistema para los miembros del Comité de Dirección derivadas de su retribución variable.

#### **4.5 Remuneración en especie**

Como parte del paquete de remuneración los miembros del Comité de Dirección tendrán derecho a:

- (i) Un seguro de vida temporal y seguro de salud, estando las primas a cargo de la Entidad que satisface su remuneración.
- (ii) Un vehículo de empresa.

Asimismo, GCO, como entidad cabecera del Grupo, suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, que cubrirá tanto al Personal Estratégico de GCO como al de las entidades dependientes de esta.

#### **4.6 Órgano de Administración de entidades dependientes de, o participadas por, la Entidad**

Serán aplicables a los miembros del Comité de Dirección las mismas previsiones establecidas en el apartado 3.3 anterior respecto a la pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes de, o participadas por, la Entidad.

#### **5. Responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupan otros puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la actividad de la Entidad**

Los responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupen puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la Entidad, a los que hace referencia el apartado 1.2 anterior, tendrán respecto a la remuneración fija y la remuneración variable un mecanismo de retribución igual al descrito respecto a los miembros del Comité de Dirección en los apartados 4.1, 4.2 y 4.3 anteriores.

Dichas personas podrán ser también beneficiarias del sistema de previsión social complementario y/o la remuneración en especie a las que hacen referencia los apartados 4.4 y 4.5 anteriores, si así se estableciera en su contrato o lo determinase el Consejero Delegado de la Entidad, de forma individualizada para cada uno de ellos o con referencia a determinada categoría laboral.

No obstante, y en relación con los responsables de las funciones de (i) gestión de riesgos; (ii) verificación de cumplimiento; (iii) auditoría interna; y (iv) actuarial, así como de aquellas personas que ocupen puestos críticos o importantes en relación con estas funciones y sean considerados Personal Estratégico, la parte variable de su remuneración será independiente de los resultados de las áreas operativas en las que desarrollen su trabajo.

Igualmente, les serán aplicables las previsiones establecidas en el apartado 4.6 anterior.

#### **6. Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

De conformidad con el artículo 529 quince LSC, aplicable a la Entidad en cuanto a sociedad cotizada y al artículo 275 del Reglamento Delegado, de acuerdo con el tamaño de la Entidad y el hecho de que la misma es la cabecera del Grupo, se ha establecido que el Comité de Nombramientos y Retribuciones de GCO será el encargado de ayudar al Consejo de Administración de la Entidad a supervisar la configuración de la Política y las prácticas de remuneración, así como su aplicación y funcionamiento, asegurándose asimismo de que las políticas de remuneración de las diferentes entidades aseguradoras del Grupo aplican mecanismos homogéneos y validando el Reglamento Individual aplicable al Personal Estratégico de las mismas.

En particular, y para aquel Personal Estratégico que tenga dividida su jornada laboral entre la Entidad y una o más de las entidades del Grupo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO se ocupará de supervisar que la remuneración global que perciban no genere duplicidades y el Reglamento Individual que les aplique refleje las actividades que desarrollan en las diferentes entidades.

La composición, funcionamiento y facultades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO están desarrollados en el Reglamento del Consejo de Administración de GCO.



## **ANEXO II**

### **Informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones de Grupo Catalana Occidente, S.A.**

**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.

\*\*\*\*\*