

GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A., in compliance with article 228 of the Spanish Securities Market Act passed by the Royal Decree 4/2015, of October 23, informs the Spanish Securities & Exchange Commission ("*Comisión Nacional del Mercado de Valores*"), of the following:

RELEVANT FACTS

The Board of Directors of Grupo Catalana Occidente, S.A., held on February 23, 2017, has unanimously adopted, inter alia, the following resolutions:

- To formulate the Individual Annual Accounts corresponding to the corporate year closed on December 31, 2016 and to approve the Management Report ("*Informe de Gestión*") of the Company corresponding to such corporate year, for their submission before the Shareholders' Ordinary General Meeting.
- To formulate the Consolidated Annual Accounts corresponding to the corporate year closed on December 31, 2016 and to approve the Consolidated Management Report ("*Informe de Gestión Consolidado*") corresponding to such corporate year, for their submission before the Shareholders' Ordinary General Meeting.
- To approve, in accordance with article 540 of the Spanish Corporations Act, the Corporate Governance Annual Report ("*Informe Anual de Gobierno Corporativo*") corresponding to the corporate year 2016.
- To approve the Financial Annual Report ("*Informe Financiero Anual*") corresponding to the corporate year 2016, in accordance with article 8 of the Spanish Royal Decree 1362/2007. Likewise, in compliance with article 18.2 of such Spanish Royal Decree 1362/2007, to approve the Statistical Information ("*Información Estadística*") corresponding to the corporate year 2016.
- To approve the Report issued in accordance with article 541 of the Spanish Corporations Act, regarding the remuneration of the members of the Board of Directors. Such report will be submitted to an advisory vote, as a separate matter in the Agenda, in the following Shareholders' Ordinary General Meeting.
- To call the Shareholders' Ordinary General Meeting, to be held in the Company's corporate domicile, Avda. Alcalde Barnils, 63, Sant Cugat del Vallés (Barcelona), at 17.00 hours on April 27, 2017, on first call, or, in case that it cannot be validly held due to the fact that the legally required quorum is not reached, on April 28, on second call, at the same time and place.

- To approve the resolutions' proposal ("*propuestas de acuerdos*") and the reports in relation to the different matters included in the Agenda of the Shareholders' Ordinary General Meeting.

This Relevant Fact includes the following documents, which the Company informs are also made available to the Shareholders at the corporate webpage of the Company (www.grupocatalanaoccidente.com) and, if applicable, in its corporate domicile, in the terms set forth in the call to the Shareholders' Ordinary General Meeting:

- The call to the Shareholders' Ordinary General Meeting, which will be published in the following days in the Spanish Official Gazette of the Commercial Registry ("BORME") and on the relevant press media.
- The Resolutions' proposal ("*propuestas de acuerdos*") to the Shareholders' Ordinary General Meeting.
- The Audit Committee Report regarding the corporate year 2016.
- The Remunerations and Appointments Committee Report and the Board of Directors Report regarding the proposal to re-elect and appoint certain members of the Board of Directors, in relation with the Fifth Matter in the Agenda.
- The Board of Directors' Report regarding the amendment of article 15 of the Articles of Association of the Company, in relation with the Seventh Matter in the Agenda.
- The Board of Directors' Report regarding the amendment of article 17 of the Regulations of the Board of Directors ("*Reglamento del Consejo de Administración*"), which includes the Explanatory Report ("*Memoria justificativa*") regarding such amendment issued by the Audit Committee, in relation with the Eighth Matter in the Agenda.
- The Board of Directors' reasoned proposal ("*propuesta motivada*") and the Remunerations and Appointments Committee Report regarding the amendment and approval of the Company's Remuneration Policy, in relation with the Ninth Matter in the Agenda.

Likewise, the Company also files, in separate Relevant Facts, the Corporate Governance Annual Report ("*Informe Anual de Gobierno Corporativo*") corresponding to the corporate year 2016 and the Report regarding the remuneration of the members of the Board of Directors in relation with the Eleventh Matter in the Agenda, which are also available at the Company's corporate webpage.

Finally, the Company informs the Shareholders that they have at their disposal, both in the corporate webpage and the corporate domicile, under the terms set forth in the in the call to

the Shareholders' Meeting, the Individual and Consolidated Annual Accounts corresponding to the 2016 corporate year as well as the corresponding Management Reports (*"Informes de Gestión"*) and the Individual and Consolidated External Auditors' Report of the aforementioned Accounts.

In Sant Cugat del Vallès (Barcelona), on February 23, 2017

Francisco José Arregui Laborda.

Secretary of the Board of Directors

GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A.

Junta General Ordinaria

El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 23 de febrero de 2017, ha acordado convocar Junta General Ordinaria de Accionistas de Grupo Catalana Occidente, S.A. para su celebración en el domicilio social (Avda. Alcalde Barnils, nº 63, Sant Cugat del Vallès, Barcelona), el día 27 de abril de 2017, a las 17:00 horas, en primera convocatoria o, en el supuesto de que no pudiera celebrarse válidamente en primera convocatoria por no alcanzarse el quórum legalmente necesario, el día 28 de abril de 2017, en segunda convocatoria, en el mismo lugar y hora, con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- Primero.-** *Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales y del Informe de Gestión Individuales correspondientes al ejercicio 2016.*
- Segundo.-** *Distribución de resultados del ejercicio 2016.*
- Tercero.-** *Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales y del Informe de Gestión del Grupo Consolidado correspondientes al ejercicio 2016.*
- Cuarto.-** *Aprobación, si procede, de la gestión del Consejo de Administración durante el ejercicio 2016.*
- Quinto.-** *Reelección y, en lo menester, nombramiento de Consejeros.*
- 5.1.- Reelección y, en lo menester, nombramiento como Consejero de Don José Maria Serra Farré.*
- 5.2.- Reelección y, en lo menester, nombramiento como Consejero de Don Jorge Enrich Izard.*
- 5.3.- Reelección y, en lo menester, nombramiento como Consejero de Ensivest Bros 2014, S.L.*
- 5.4.- Reelección y, en lo menester, nombramiento como Consejero de Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert.*
- Sexto.-** *Prórroga del nombramiento de Auditores de Cuentas de la Sociedad y del Grupo consolidado para el ejercicio 2017.*
- Séptimo.-** *Modificación del artículo 15 de los Estatutos Sociales.*
- Octavo.-** *Información a la Junta General sobre la modificación del artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración.*

- Noveno.-** *Modificación y, en lo menester, aprobación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad.*
- Décimo.-** *Retribución de consejeros.*
- 10.1.- Aprobar la cuantía de la retribución fija del Consejo de Administración para el ejercicio 2017.*
- 10.2.- Aprobar las dietas por asistencia a reuniones del Consejo para el ejercicio 2017.*
- 10.3.- Aprobar el importe máximo anual de la remuneración para el conjunto de los Consejeros, en su condición de tales, para el ejercicio 2017.*
- Undécimo.-** *Someter a votación consultiva de la Junta General el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.*
- Duodécimo.-** *Delegación de facultades para formalizar, ejecutar e inscribir los Acuerdos adoptados por la Junta General.*

DERECHO DE INFORMACIÓN

A partir de la publicación del anuncio de la presente convocatoria de Junta General, los accionistas que lo deseen tienen el derecho de examinar y obtener en el domicilio social (Av. Alcalde Barnils, nº 63, Sant Cugat del Vallès, Barcelona), el de consultar en la página web de la compañía (www.grupocatalanaoccidente.com) y el de solicitar la entrega o envío inmediato y gratuito del texto íntegro de los documentos y propuestas que han de ser sometidos a la aprobación de la Junta, en relación con los puntos del Orden del Día, así como, en particular; (i) las preceptivas Cuentas Anuales, Informes de Gestión y de los Auditores de Cuentas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 272 de la Ley de Sociedades de Capital; (ii) el preceptivo informe del Consejo de Administración sobre la modificación del artículo 15 de los Estatutos Sociales, en relación con el Asunto Séptimo del Orden del Día, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 286 de la Ley de Sociedades de Capital; (iii) la propuesta motivada del Consejo de Administración y el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la modificación y, en lo menester, aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, y (iv) el preceptivo Informe Anual de Remuneraciones en relación con el Asunto Undécimo del Orden del Día.

Asimismo, se encuentra a disposición de los accionistas en la página web de la compañía (www.grupocatalanaoccidente.com), adicionalmente a la información indicada en el párrafo anterior: (i) el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2016, aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en fecha 23 de febrero de 2017; (ii) la propuesta de acuerdos a la Junta General Ordinaria; (iii) el perfil profesional de los consejeros cuyo nombramiento y/o reelección se propone a la Junta General de Accionistas; (iv) los informes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración en relación con la propuesta de reelección, y en lo menester, nombramiento de consejeros a que se refiere el Asunto Quinto del Orden del Día; (v) el informe del Consejo de Administración sobre las modificaciones realizadas en el

Reglamento del Consejo de Administración, en relación con el Asunto Octavo del Orden del Día; (vi) el informe del Comité de Auditoría; (vii) el presente anuncio de convocatoria, (viii) el número de acciones y derechos de voto en la fecha de la convocatoria; y (ix) los formularios que deberán utilizarse para el voto por representación y a distancia.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 197 y 520 de la Ley de Sociedades de Capital, los accionistas podrán, por escrito hasta el quinto día anterior a la celebración de la Junta que se convoca o verbalmente durante su celebración, solicitar de los Administradores las aclaraciones que estimen precisas acerca del informe de auditoría o de la información accesible al público que se hubiera facilitado por la sociedad a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) desde la celebración de la última Junta General. Por escrito dentro del mismo plazo señalado anteriormente y verbalmente durante la celebración de la Junta General, los accionistas de la Sociedad podrán solicitar las informaciones o aclaraciones que consideren convenientes acerca de los asuntos comprendidos en el Orden del Día, o formular por escrito las preguntas que estimen pertinentes, y, en caso de no ser posible satisfacer el derecho del accionista en ese momento, se facilitará esa información por escrito dentro de los siete días siguientes al de la terminación de la Junta General.

INSTRUMENTOS ESPECIALES DE INFORMACIÓN – FORO ELECTRÓNICO DE ACCIONISTAS

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 539.2 de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad ha habilitado un Foro Electrónico de Accionistas en la página web de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com) con ocasión de la convocatoria y hasta la celebración de la Junta General aquí convocada, al que podrán acceder con las debidas garantías tanto los accionistas individuales como las asociaciones voluntarias de accionistas válidamente constituidas e inscritas en el registro especial habilitado al efecto en la CNMV, con el fin de facilitar su comunicación con carácter previo a la celebración de la Junta General. El uso y acceso al Foro Electrónico de Accionistas está acotado a determinadas materias y regulado por el Reglamento del Foro Electrónico, aprobado por el Consejo de Administración, que la Sociedad tiene a disposición de los Sres. Accionistas en su página web.

COMPLEMENTO DE LA CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS DE ACUERDOS

De conformidad con el artículo 519 de la Ley de Sociedades de Capital, los accionistas que representen, al menos, el tres por ciento (3%) del capital social, podrán solicitar que se publique un complemento a la presente convocatoria incluyendo uno o más puntos en el Orden del Día, siempre que los nuevos puntos vayan acompañados de una justificación o, en su caso, de una propuesta de acuerdo justificada. El ejercicio de este derecho deberá hacerse mediante notificación fehaciente que habrá de recibirse en el domicilio social, dentro de los cinco días siguientes a la publicación de esta convocatoria. Adicionalmente, los accionistas que representen al menos el tres por ciento (3%) del capital social podrán, en el mismo plazo señalado anteriormente, presentar propuestas fundamentadas de acuerdo sobre asuntos ya incluidos o que deban incluirse en el Orden del Día de la junta convocada. La Sociedad asegurará la difusión de estas propuestas de acuerdo y de la documentación

que en su caso se adjunte, a través de la página web de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com), de conformidad con lo dispuesto en la ley.

ASISTENCIA

Los derechos de asistencia y representación a la Junta se regularán conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Junta General de la Sociedad. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 11º de los Estatutos Sociales, tienen derecho a asistir a la Junta General los accionistas que, con una antelación mínima de cinco días al señalado para su celebración, tengan inscritas a su favor DOSCIENTAS CINCUENTA (250) o más acciones en el Registro correspondiente. De conformidad con el artículo 189 de la Ley de Sociedades de Capital, los titulares de menor número de acciones podrán agruparse hasta completar, al menos, dicho número.

VOTO POR MEDIOS DE COMUNICACIÓN A DISTANCIA Y REPRESENTACIÓN

(a) Voto por medios de comunicación a distancia

El Consejo de Administración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 521 de la Ley de Sociedades de Capital y haciendo uso de la facultad que le confieren los Estatutos Sociales, informa que el voto podrá ejercitarse, por correo postal o telefax 93 582 05.27, mediante la remisión a la Sociedad de la correspondiente tarjeta de asistencia emitida por las entidades encargadas de la llevanza del registro contable de acciones de la Sociedad, cumplimentada en el apartado que contiene la fórmula del voto a distancia.

Asimismo, el ejercicio del voto a distancia por parte del accionista también podrá realizarse por medios electrónicos con los requisitos formales, necesarios y proporcionados para garantizar la identificación del accionista y la seguridad de las comunicaciones electrónicas. Aquellos accionistas que dispongan de firma electrónica y se identifiquen mediante ella, así como aquellos accionistas poseedores del Documento Nacional de Identidad electrónico (DNIe), podrán ejercitar su voto por vía electrónica a través de la página web de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com), siguiendo el procedimiento allí establecido. En dicha página web se encuentra a disposición de los accionistas información adicional sobre el ejercicio del derecho de voto por medios electrónicos.

(b) Representación

Todo accionista que tenga derecho a asistencia a la Junta General podrá hacerse representar en ésta por otra persona, cumpliendo los requisitos y formalidades exigidos en los Estatutos Sociales, en el Reglamento de la Junta y en la Ley. La representación deberá conferirse con carácter especial para cada Junta y es siempre revocable. La asistencia personal a la Junta del representado tendrá valor de revocación. Además, la delegación será siempre revocable por los mismos medios por los que se hubiera efectuado. En caso de solicitud pública de representación se estará a lo dispuesto en los artículos 186, 187 y 526 de la Ley de Sociedades de Capital. El nombramiento del representante y la notificación del

nombramiento podrá realizarse, en los términos indicados más adelante, (i) por medios de comunicación a distancia (mediante correo postal, telefax o medios electrónicos), o (ii) por la cumplimentación de la delegación contenida en la tarjeta de asistencia y su presentación al personal encargado del registro de accionistas directamente por el representante el día de celebración de la Junta General.

El Consejo de Administración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 522 de la Ley de Sociedades de Capital y haciendo uso de la facultad que le confieren los Estatutos Sociales, informa que el nombramiento de representante por el accionista y la notificación del nombramiento a la Sociedad, así como, en su caso, su revocación, podrá ejercitarse, por correo postal o telefax 93.582.05.27, mediante la remisión a la Sociedad del formulario de delegación en el que se confiera la representación y, en su caso, las instrucciones de voto o de la correspondiente tarjeta de asistencia emitida por las entidades encargadas de la llevanza del registro contable de acciones de la Sociedad, cumplimentada en el apartado que contiene la fórmula impresa para conferir la representación y, en su caso, con las instrucciones para el ejercicio del derecho de voto.

El nombramiento de representante por el accionista y la notificación del nombramiento a la Sociedad podrán realizarse también por medios electrónicos con los requisitos formales, necesarios y proporcionados para garantizar la identificación del accionista y del representante. Aquellos accionistas que dispongan de una firma electrónica y se identifiquen mediante ella, así como aquellos accionistas poseedores del Documento Nacional de Identidad electrónico (DNIe), podrán efectuar el nombramiento y notificación de representante por vía electrónica a través de la página web de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com), siguiendo el procedimiento allí establecido. Lo dispuesto en este apartado también será de aplicación a la revocación del nombramiento del representante. En la página web de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com) se encuentra a disposición de los accionistas información adicional sobre el ejercicio del derecho de representación por medios electrónicos.

Finalmente, la tarjeta de delegación debidamente cumplimentada y firmada también podrá ser presentada al personal encargado del registro de accionistas, junto con un documento identificativo, por el representante designado que asista físicamente a la Junta General, en el día y lugar de celebración de la Junta General, antes del inicio de la misma. Esta presentación tendrá efectos de notificación a los efectos de lo previsto en el artículo 522 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los formularios para el voto por representación y a distancia se encuentran a disposición de los Sres. Accionistas en la página web de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com).

Las representaciones y votos recibidos por correo postal o telefax o a través de medios electrónicos serán admitidos siempre que se reciban al menos veinticuatro (24) horas antes del inicio de la celebración de la Junta General y cumplan los requisitos establecidos, sin perjuicio de lo indicado para la presentación personal de la tarjeta de delegación por el representante al personal encargado del registro de accionistas previamente a la celebración de la Junta.

CELEBRACIÓN DE LA JUNTA

Aunque en el presente anuncio están previstas dos convocatorias, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración prevé que la Junta se celebrará en primera convocatoria.

INTERVENCIÓN DE NOTARIO EN LA JUNTA

El Consejo de Administración ha acordado requerir la presencia de Notario público para que levante acta de la Junta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 203 Ley de Sociedades de Capital en relación con los artículos 101 y 103 del Reglamento del Registro Mercantil.

PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos personales que los accionistas remitan a la Sociedad para el ejercicio de sus derechos de asistencia, delegación y voto en la Junta General o que sean facilitados por las entidades bancarias y sociedades y agencias de valores en las que dichos accionistas tengan depositadas sus acciones, a través de la entidad legalmente habilitada para la llevanza del registro de anotaciones en cuenta, Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. (IBERCLEAR), serán tratados (e incorporados a un fichero del que la Sociedad es responsable) con la finalidad de gestionar el desarrollo, cumplimiento y control de la relación accionarial existente en lo referente a la convocatoria y celebración de la Junta.

Asimismo, se informa a los accionistas que mediante la presente consienten para que dichos datos se incorporen a un fichero propiedad de la Sociedad y se traten con las finalidades indicadas. Los accionistas tendrán la posibilidad de ejercer su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, mediante comunicación escrita dirigida al domicilio social de la Sociedad, Avda. Alcalde Barnils, nº 63, Sant Cugat del Vallès, Barcelona, o a la dirección de correo electrónico accionistas@catalanaoccidente.com.

INFORMACIÓN ADICIONAL

*Para más información dirijase al teléfono de atención al accionista de nueve a diecisiete treinta horas (09:00 a 17:30 h.), en días laborables.
Teléfono de atención al Accionista: 93 582 06 67.*

En Sant Cugat del Vallès (Barcelona), a 23 de febrero de 2017.

*El Secretario del Consejo de Administración
Francisco J. Arregui Laborda*

**PROPUESTA DE ACUERDOS
A LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE
GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A.
27 DE ABRIL DE 2017, EN PRIMERA CONVOCATORIA,
28 DE ABRIL DE 2017, EN SEGUNDA CONVOCATORIA**

Primero.- Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales y del Informe de Gestión Individuales correspondientes al ejercicio 2016.

Aprobar las Cuentas Anuales individuales (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo y Memoria), correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2016, que no se transcriben por constar insertas en los folios del Timbre de la clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, para su depósito en el Registro Mercantil junto con el Informe de Gestión del ejercicio, extendido en los folios del Timbre, clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, documentos que fueron firmados por todos los Consejeros, en el folio del Timbre, []ª, serie [], número [].

Segundo.- Distribución de resultados del ejercicio 2016.

Aplicar la distribución del beneficio individual resultante en el ejercicio 2016, que asciende a 191.593.789,68 euros, de la siguiente forma:

A dividendos	86.784.000 euros
A reservas voluntarias	104.809.789,68 euros
Total	191.593.789,68 euros

El resultado del Grupo Consolidado asciende a 324.505.106,20 euros, siendo de 295.598.533,96 euros el resultado atribuido a la sociedad dominante.

El Consejo de Administración de la Sociedad en reuniones celebradas el 30 de junio de 2016, el 29 de septiembre de 2016 y el 26 de enero de 2017, acordó abonar a los accionistas 0,1371 euros por acción, en cada una de las sesiones, lo que supone un importe total de 49.356.000 euros, en concepto de dividendo a cuenta. Dichos dividendos se hicieron efectivos, actuando como entidad pagadora el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., en fechas de 13 de julio de 2016, 13 de octubre de 2016 y 15 de febrero de 2017, respectivamente, disponiendo la Sociedad, en tales fechas, de liquidez suficiente, atendiendo a los requisitos legales previstos en el artículo 277 de la Ley de Sociedades de Capital.

El dividendo complementario a satisfacer a los accionistas es, por tanto, de 0,3119 euros por acción, en conjunto 37.428.000 euros, y se hará efectivo el próximo día 10 de mayo de 2017, actuando como entidad pagadora el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

De este modo, el dividendo total del ejercicio social 2016 asciende a 86.784.000 euros, es decir, a 0,7232 euros brutos por acción.

Tercero.- Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales y del Informe de Gestión del Grupo Consolidado correspondientes al ejercicio 2016.

Aprobar las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo y Memoria), correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2016, que no se transcriben por constar insertos en los folios del Timbre de la clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, para su depósito en el Registro Mercantil junto con el Informe de Gestión consolidado del ejercicio, extendido en los folios del Timbre, clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, documentos que fueron firmados por todos los Consejeros, en el folio del Timbre, clase []ª, serie [], número [].

Cuarto.- Aprobación, si procede, de la gestión del Consejo de Administración durante el ejercicio 2016.

Aprobar la gestión del Consejo de Administración y de la Dirección de la Compañía en el ejercicio censurado, a la vista del Informe de Gestión presentado por el Consejo de Administración.

Quinto.- Reección y, en lo menester, nombramiento de Consejeros.

- 5.1. Reelegir y, en lo menester, nombrar Consejero, por el plazo estatutario de cuatro años, con el carácter de ejecutivo, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones e informe justificativo del Consejo de Administración, a Don José Maria Serra Farré, de nacionalidad española, mayor de edad, casado, con domicilio a estos efectos en Avenida Alcalde Barnils 63, Sant Cugat del Vallés (Barcelona), y titular de D.N.I. número 00.229.508-Z, en vigor.
- 5.2. Reelegir y, en lo menester, nombrar Consejero, por el plazo estatutario de cuatro años, con el carácter de dominical, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones e informe justificativo del Consejo de Administración, y a propuesta del accionista CO Sociedad de Gestión y Participación, S.A., a Don Jorge Enrich Izard, de nacionalidad española, mayor de edad, casado, con domicilio a estos efectos en Camino Ancho 33, La Moraleja Alcobendas (Madrid), y titular de D.N.I. número 00.555.719-Q, en vigor.
- 5.3. Reelegir y, en lo menester, nombrar Consejero, por el plazo estatutario de cuatro años, con el carácter de dominical, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones e informe justificativo del Consejo de Administración, y a propuesta del accionista CO Sociedad de Gestión y Participación, S.A., a Ensivest Bros 2014, S.L., sociedad de nacionalidad española, domiciliada en Alcobendas (Madrid), Paseo de Alcobendas nº 14, casa 39, Levitt Park 2, con C.I.F.

número B66354242, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, en el Tomo 32.756, folio 97, Hoja M-589.599, cuyo representante persona física es Don Jorge Enrich Serra, de nacionalidad española, mayor de edad, casado, con domicilio a estos efectos en Barcelona, calle Muntaner nº 293, 6º 3ª y titular de D.N.I. número 07229747L, vigente.

- 5.4. Reelegir y, en lo menester, nombrar Consejero, por el plazo estatutario de cuatro años, con el carácter de independiente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y previo informe justificativo del Consejo de Administración, a Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert, de nacionalidad española, mayor de edad, casado, con domicilio a estos efectos en Barcelona, calle Caspe 21, 3º 2ª, y titular de D.N.I. número 37.276.300-Q, vigente.

Sexto.- Prórroga del nombramiento de Auditores de Cuentas de la Sociedad y del Grupo Consolidado para el ejercicio 2017.

Prorrogar para el ejercicio 2017, de conformidad con lo previsto en el artículo 264 de la Ley de Sociedades de Capital, el nombramiento de Deloitte, S.L. como Auditores de las cuentas anuales e informe de gestión individual de la Sociedad y como Auditores de las cuentas anuales e informe de gestión consolidado del Grupo.

Deloitte, S.L. tiene su domicilio social en Madrid, Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1, Edificio Torre Picasso, C.I.F. nº B-79.104.469, y se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al tomo 13.650, folio 188, sección 8ª, hoja M-54414 y en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) con el número S0692.

Séptimo.- Modificación del artículo 15 de los Estatutos Sociales.

Con la finalidad de adaptar los Estatutos Sociales a las recomendaciones establecidas por 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, en particular, a lo previsto por la Recomendación 26 del mismo, se acuerda modificar el artículo 15 de los Estatutos Sociales que, en adelante y con derogación expresa de su actual redactado, tendrá el tenor literal siguiente:

“ARTÍCULO 15.- El Consejo de Administración se reunirá por lo menos, ocho veces al año y, a iniciativa del Presidente, cuantas veces éste lo estime oportuno para el buen funcionamiento de la Sociedad”.

Octavo.- Información a la Junta General sobre la modificación del artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración.

Tomar razón de que, con fecha 27 de octubre de 2016, el Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Auditoría, que acompañó la correspondiente memoria justificativa, aprobó por unanimidad modificar el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración con el fin principal de adaptarlo a la Recomendación 26 recogida en el

Código de Buen Gobierno, fijándose el número mínimo de reuniones del Consejo de Administración en ocho al año.

El nuevo texto íntegro del Reglamento del Consejo de Administración en el que se incorporan las modificaciones mencionadas, se encuentra a disposición de los señores accionistas en la página web de la Sociedad y, de conformidad con el artículo 529 de la Ley de Sociedades de Capital, ha sido objeto de comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores y está pendiente de inscripción en el Registro Mercantil de Barcelona.

Noveno.- Modificación y, en lo menester, aprobación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad

Modificar y, en lo menester, aprobar, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de abril de 2016, con la finalidad principalmente de (i) aumentar la base máxima de la remuneración variable para los miembros del Comité de Dirección, los responsables de funciones fundamentales y aquellas otras personas que ocupan puestos críticos en la Sociedad; y (i) posibilitar la entrega, con cargo a su remuneración dineraria, de acciones de la Sociedad como retribución en especie para dichas personas. Los términos y condiciones relacionados con dicha entrega quedarán fijados en un Reglamento Interno que será aprobado con carácter anual por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En consecuencia y de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, esta será la Política de Remuneraciones de la Sociedad para los ejercicios 2017 a 2019, 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 para la modificación y, en lo menester, aprobación, 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) y difundidos de acuerdo con las fórmulas habituales, con motivo de la convocatoria de la Junta General.

Décimo.- Retribución de consejeros.

10.1. De conformidad con el artículo 19 de los Estatutos Sociales, fijar en 3.385.647,65 euros la remuneración fija en metálico del Consejo de Administración para el ejercicio social 2017. En lo menester, se deja constancia de que el mencionado importe no excede del 5% del beneficio neto anual consolidado del último ejercicio cerrado. En virtud de los Estatutos Sociales, la fijación de la cantidad exacta a abonar a cada consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre

los distintos consejeros corresponderá al Consejo, del modo que estime más oportuno.

- 10.2. Adicionalmente, según lo previsto en el artículo 19 de los Estatutos Sociales, fijar las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración en la cantidad de 2.225,00 euros para las personas físicas y 1.918,10 euros para las personas jurídicas.
- 10.3. Aprobar, de conformidad con la Política de Remuneraciones de la Sociedad y el artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo anual de la remuneración para el conjunto de los Consejeros, en su condición de tales, fijándolo, para el ejercicio 2017, en 3.805.644,05 euros. Dicho importe máximo comprende las remuneraciones que se aprueban en virtud de los dos párrafos anteriores.

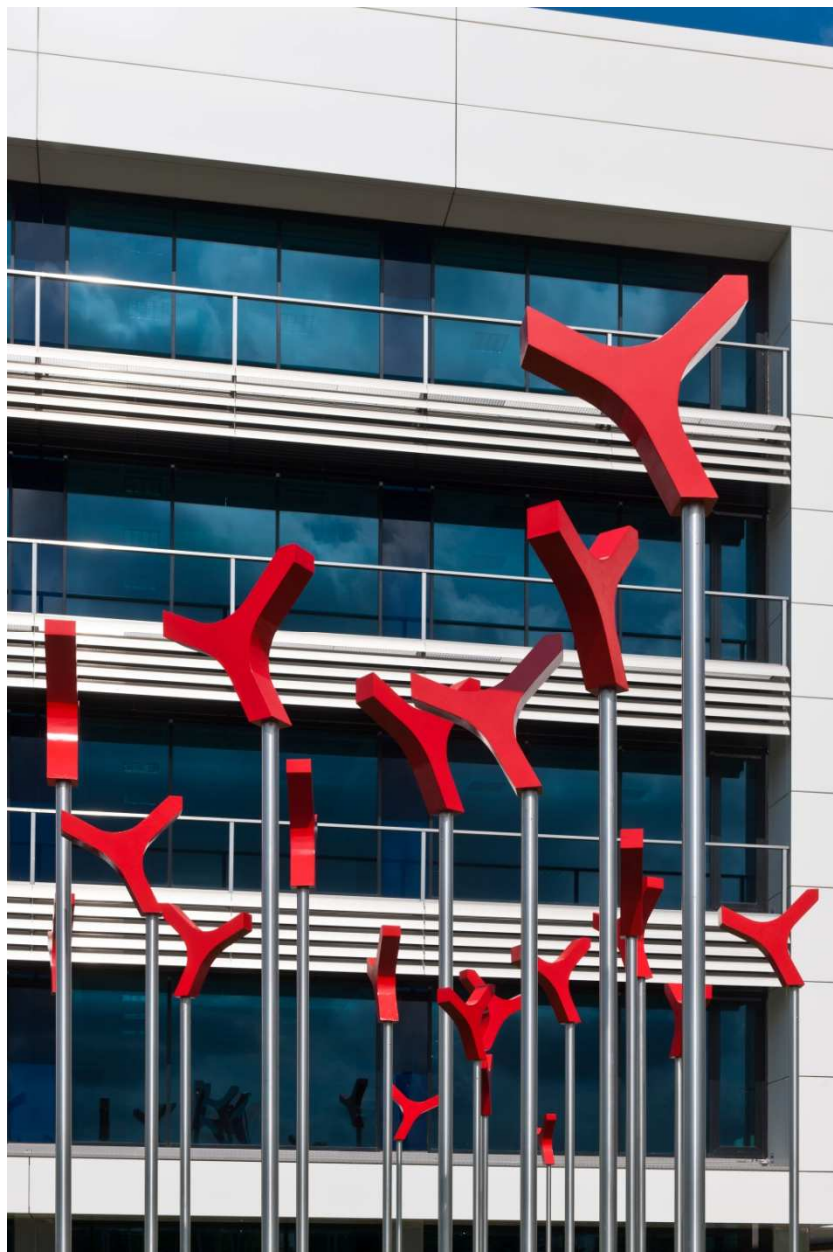
Undécimo.- Someter a votación consultiva de la Junta General el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Votar favorablemente al informe aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en fecha 23 de febrero de 2017, sobre las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración que incluye, entre otros aspectos, el resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio 2016, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio, sometido a la presente Junta General con carácter consultivo.

Dicho Informe fue puesto a disposición de los Sres. Accionistas en la página web de la Compañía (www.grupocatalanaoccidente.com) y difundido de acuerdo con las fórmulas habituales, con motivo de la convocatoria de la Junta General.

Duodécimo.- Delegación de facultades para formalizar, ejecutar e inscribir los Acuerdos adoptados por la Junta General.

Facultar, indistintamente, a Don José M^a Serra Farré y a Don Francisco José Arregui Laborda, para que cualquiera de ellos indistintamente, actuando en nombre y representación de la Sociedad, pueda (i) depositar en el Registro Mercantil las Cuentas Anuales de la Sociedad y las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo del ejercicio social 2016, pudiendo incluso aclarar o subsanar cualesquiera de los extremos incluidos en esta Acta, y (ii) comparecer ante Notario con el fin de elevar a públicos los anteriores acuerdos, pudiendo para ello y hasta su inscripción en los correspondientes Registros, suscribir cuantos documentos públicos o privados considere necesarios o simplemente convenientes, incluso escrituras de aclaración, ampliación, modificación, rectificación o subsanación de errores, pudiendo solicitar, en su caso, del Registrador Mercantil la inscripción parcial de los acuerdos adoptados, si los mismos no accedieran a su inscripción total, todo ello con las más amplias facultades y sin restricción de clase alguna.



INFORME DEL COMITÉ DE AUDITORÍA EJERCICIO 2016



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. REGULACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE AUDITORÍA	1
3. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE AUDITORÍA	4
4. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE AUDITORÍA	5
5. ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE AUDITORÍA EN EL EJERCICIO 2013	6
5.1. Información a la Junta General de Accionistas	6
5.2. Información económico-financiera	6
5.3. Auditor externo de cuentas	7
5.4. Supervisión de auditoría interna corporativa y Control interno	7
5.5. Gobierno Corporativo	8
6. HECHOS POSTERIORES	10

1. INTRODUCCIÓN

El Comité de Auditoría (el “**Comité de Auditoría**” o el “**Comité**”) de Grupo Catalana Occidente, S.A. (“**Grupo Catalana Occidente**” o la “**Sociedad**”) se constituyó en el año 1999, después de la entrada en vigor de la Disposición Adicional 18ª de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, como órgano obligatorio para las sociedades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores.

Dicha obligación quedó refrendada por las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital (“**Ley de Sociedades de Capital**”) y, en particular, con la inclusión del nuevo artículo 529 quaterdecies, que regula dicho Comité.

En cumplimiento de lo establecido en la citada Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad modificó sus Estatutos Sociales y su Reglamento del Consejo de Administración, estableciendo las competencias, composición y reglas de funcionamiento del referido Comité de Auditoría. Desde entonces, se han llevado varias actualizaciones con el fin de adaptar las competencias y composición del referido Comité a las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (el “**Código de Buen Gobierno**”) aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”) en febrero de 2015.

2. REGULACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE AUDITORÍA

La regulación del Comité de Auditoría de Grupo Catalana Occidente se encuentra contenida en los artículos 17 de los Estatutos Sociales y 15 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

Entre las funciones del Comité de Auditoría, sin perjuicio de las previstas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y otras funciones que pudiera asignarle el Consejo de Administración, se encuentran:

- Informar en la Junta General sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materias de su competencia y, sobre el resultado de la auditoría explicando cómo ésta ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que el Comité ha desempeñado en ese proceso.

- Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, la selección, nombramiento, reelección y condiciones de contratación, el alcance del mandato profesional y, en su caso, la revocación o no renovación de los auditores de cuentas externos, así como recabar regularmente de los auditores información sobre el plan de auditoría y su ejecución.
- Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad, incluyendo el sistema de control interno de la información financiera, la auditoría interna y los sistemas de control de riesgos, así como discutir con los auditores de cuentas sobre las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría.
- En relación con la unidad que asume la función de auditoría interna de la Sociedad (i) velar por la independencia de la misma; (ii) proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable del servicio de auditoría interna; (iii) proponer el presupuesto de ese servicio; (iv) aprobar la orientación y sus planes de trabajo, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente hacia los riesgos relevantes de la Sociedad; (v) recibir información periódica sobre sus actividades; y (vi) verificar que la alta dirección tenga en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.
- Recabar información sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la Sociedad para su análisis e informe previo al Consejo de Administración sobre sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta.
- Relacionarse con los auditores externos para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos, para su examen por el Comité, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, y, cuando proceda, la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en la normativa aplicable, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas técnicas de auditoría.
- Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe sobre la independencia de los auditores.
- Evaluar los resultados de cada auditoría.
- Conocer y supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, revisar las cuentas de la Sociedad, vigilar el cumplimiento de los requerimientos legales, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

- Supervisar la información que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.
- Examinar el cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta de Grupo Catalana Occidente, S.A. y su grupo de sociedades, del Reglamento del Consejo de Administración y, en general, supervisar el cumplimiento de los códigos internos de conducta y de las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad, y hacer las propuestas necesarias para su mejora. Asimismo le corresponde la evaluación periódica de la adecuación del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
- en relación con la política de responsabilidad corporativa de la Sociedad: (i) su revisión, velando por que esté orientada a la creación de valor; (ii) el seguimiento de la estrategia y prácticas de responsabilidad social corporativa y la evaluación de su grado de cumplimiento; (iii) la supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés; (iv) la evaluación de todo lo relativo a los riesgos no financieros de la Sociedad – incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales; y (v) la coordinación del proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.
- Supervisar la estrategia de comunicación y relación con accionistas e inversores, incluyendo los pequeños y medianos accionistas.

Adicionalmente, el Comité de Auditoría informará al Consejo de Administración de la Sociedad de todas aquéllas materias sobre las que sea requerido y en particular:

- La información financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente, asegurándose que la información intermedia se formula con los mismos criterios contables que las cuentas anuales y considerando, en su caso, la procedencia de una revisión limitada o completa del auditor externo.
- La creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, así como cualesquiera otras transacciones u operaciones de naturaleza análoga que, por su complejidad, pudieran menoscabar la transparencia del grupo.
- Las operaciones vinculadas, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad no haya informado de ellas.
- Las correspondientes decisiones sobre el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

3. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE AUDITORÍA

A 31 de diciembre de 2016, la composición del Comité de Auditoría era la siguiente:

Presidente

D. Francisco Javier Pérez Farguell

Vocales

Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert

Lacanuda Consell, S.L. (representada por D. Carlos Halpern Serra)

Secretario no miembro

Don Francisco José Arregui Laborda

Desde el inicio del ejercicio social 2016, el Comité de Auditoría ha sufrido diversas modificaciones tanto en cuanto a su composición como a su funcionamiento a fin de adaptarlo a (i) las recomendaciones del Código de Buen Gobierno; y (ii) al artículo 529 quaterdecies de la Ley de Sociedades de Capital, relativo al Comité de Auditoría, en su redacción dada por la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas (la “**Ley de Auditoría**”).

En particular, y en aplicación de dichos cambios legislativos, su composición se ha visto reducida de cinco a tres miembros como consecuencia de la dimisión de JS Invest, S.L. y Ensivest Bros 2014, S.L. a sus cargos como vocales del Comité de Auditoría.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Auditoría estará formado por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, todos ellos Consejeros no ejecutivos, nombrados por el Consejo de Administración. La mayoría de los miembros del Comité de Auditoría serán independientes y uno de ellos será designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas. En su conjunto, los miembros del Comité tendrán los conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de actividad al que pertenece la Sociedad.

El Consejo de Administración elegirá de entre los miembros independientes al Presidente del Comité, quien deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde su cese.

En virtud de lo anterior, los tres miembros que integran el Comité de Auditoría son Consejeros no ejecutivos. En concreto, uno de los miembros es un Consejero externo dominical, siendo los dos restantes (incluyendo al Presidente del Comité), Consejeros independientes de la Sociedad.

La función de Secretario del Comité de Auditoría corresponde, con voz pero sin voto, al Secretario del Consejo de Administración o, en su defecto, al Vicesecretario o, en defecto de éste, a la persona que designe el propio Comité. Para desempeñar la Secretaría del Comité de Auditoría no se requiere la cualidad de miembro del mismo. El Secretario debe auxiliar al Presidente en sus funciones, y reflejar debidamente en acta el desarrollo de las sesiones y los acuerdos adoptados por el Comité.

El actual Secretario no miembro del Comité de Auditoría es además el Secretario Consejero de la Sociedad y Director General del Grupo, lo que facilita una relación fluida y eficaz con las diversas unidades del Grupo que deben prestar su colaboración o facilitar información al Comité de Auditoría.

4. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE AUDITORÍA

El régimen previsto en el Reglamento del Consejo establece la válida constitución del Comité de Auditoría cuando concurren, al menos, la mitad de sus miembros, presentes o representados. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus asistentes y en caso de empate en las votaciones, el voto del Presidente del Comité será dirimente.

El Comité se reunirá, de ordinario, por lo menos, cuatro veces al año y, en cualquier caso, siempre que lo convoque su Presidente que deberá hacerlo siempre que el Consejo o el Presidente de éste solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas en el ejercicio de sus responsabilidades y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Los Consejeros ejecutivos que no sean miembros del Comité podrán asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del Comité, a solicitud del Presidente del mismo.

Estará obligado a asistir a las sesiones del Comité y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que disponga, cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad que fuese requerido a tal fin. También podrá requerir el Comité la asistencia a sus sesiones de los auditores externos de cuentas.

El Comité de Auditoría podrá, para el mejor cumplimiento de sus obligaciones, recabar el asesoramiento de profesionales externos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración.

5. ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE AUDITORÍA EN EL EJERCICIO 2016

Durante el ejercicio 2016 el Comité de Auditoría se ha reunido, con la asistencia de todos sus miembros, un total de seis veces en las siguientes fechas, informando inmediatamente al Consejo de Administración sobre el resultado de sus reuniones:

- 24 de febrero
- 28 de abril
- 28 de julio
- 29 de septiembre
- 27 de octubre
- 9 de noviembre

A continuación se presenta un resumen de las actividades del Comité de Auditoría de Grupo Catalana Occidente durante el ejercicio 2016, agrupando las actividades para su exposición en torno a las funciones básicas del mismo que tiene atribuidas estatutaria y reglamentariamente.

5.1. Información a la Junta General de Accionistas

El Presidente del Comité de Auditoría asistió a la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2016 e informó sobre las materias de su competencia y sobre las actividades realizadas durante el ejercicio social 2015 por el Comité de Auditoría. Los accionistas no plantearon cuestiones adicionales sobre materias de su competencia.

5.2. Información económico-financiera

De acuerdo con las competencias indicadas anteriormente, el Comité de Auditoría ha tratado durante el ejercicio social 2016 las siguientes materias relacionadas con la información económico-financiera de la Sociedad y su Grupo:

- La revisión de las Cuentas Anuales e Informes de Gestión de la Sociedad y su Grupo, correspondientes al ejercicio 2015.
- Informar favorablemente al Consejo sobre el Informe Financiero Anual de la Sociedad y su Grupo correspondiente al ejercicio 2015 así como de la Información Estadística del ejercicio 2015 a remitir a la CNMV.
- La revisión de la información pública periódica (intermedia y trimestral) del ejercicio 2015.

5.3. Auditor externo de cuentas

En cumplimiento de las funciones relacionadas con los auditores externos de la Sociedad y su Grupo, durante el ejercicio social 2016 el Comité de Auditoría:

- Evaluó la independencia del Auditor externo de la Sociedad y su Grupo, formulando el correspondiente informe al respecto de conformidad con el artículo 15.7 e) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración sobre las condiciones de contratación y honorarios de los Auditores externos para el ejercicio 2016.
- Recomendó al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General, la prórroga del nombramiento de Deloitte, S.L. como auditores de cuentas de la Sociedad y su Grupo para el ejercicio social 2016.
- Procedió a tomar razón del Informe Especial y Complementario de Auditoría de las Cuentas Anuales de las Entidades de Seguros, correspondiente al ejercicio 2015, para su presentación al Consejo de Administración, firma y posterior remisión a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

5.4. Supervisión de auditoría interna corporativa y Control interno

En cumplimiento de las funciones de supervisión de la eficacia del control interno de la Sociedad, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, así como discutir con los auditores de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, en el ejercicio social 2016 el Comité de Auditoría de la Sociedad:

- Supervisó la eficacia del control interno de la Sociedad, los servicios de Auditoría Interna del Grupo y la Política y Sistemas de Control Interno y Gestión de Riesgos, incluyendo el Plan de Auditoría 2016-2020 y el Informe de Control Interno de Irregularidades y Fraude.
- Tomó razón sobre el plan de auditoría y su ejecución por parte del auditor externo de Grupo Catalana Occidente de conformidad con lo previsto en el artículo 15.7 b) del Reglamento del Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente.
- Examinó e informó favorablemente al Consejo de Administración sobre los Informes relativos a la efectividad de los Procedimientos de Control Interno de Grupo Catalana Occidente, S.A., Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros y Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros y de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros,

Sociedad Unipersonal, como entidades aseguradoras y gestoras de fondos de pensiones, correspondientes al ejercicio 2015, para su presentación a sus respectivos Consejos de Administración y posterior remisión a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

- Como consecuencia de la entrada en vigor de (i) la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (“**LOSSEAR**”) y (ii) la Ley de Auditoría de Cuentas, se informó favorablemente al Consejo de Administración acerca de la revisión de la Política de Auditoría Interna de aquellas sociedades del Grupo que son Entidades de Interés Público de conformidad con la citada la Ley de Auditoría de Cuentas.
- Asumió las funciones de los Comités de Auditoría de las siguientes sociedades del Grupo: GCO Reaseguros, S.A. de Seguros y Reaseguros, Previsora Bilbaína, S.A. de Seguros y Previsora Bilbaína Vida, S.A. de Seguros, en cumplimiento de lo previsto en el apartado 3 d) de la disposición adicional tercera de la Ley de Auditoría de Cuentas.
- Tomó razón e informó favorablemente al Consejo de Administración de la Sociedad sobre el Informe semestral sobre control interno de Grupo Catalana Occidente, referido al primer semestre del presente ejercicio social 2016, focalizado en la gestión del Riesgo Operacional, conforme se define en el artículo 14.4 de la LOSSEAR.
- Examinó e informó favorablemente sobre el Informe Semestral del Responsable de Cumplimiento Penal de Grupo Catalana Occidente correspondiente al segundo semestre de 2015 y el primer semestre de 2016.

5.5. Gobierno Corporativo

Entre sus competencias en materia de Gobierno Corporativo durante el ejercicio 2016, el Comité de Auditoría:

- Informó favorablemente al Consejo de Administración sobre la aprobación de un nuevo Reglamento Interno de Conducta en sustitución del antiguo Código de Conducta como consecuencia de la entrada en vigor del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 sobre el abuso de mercado.
- Examinó e informó favorablemente al Consejo de Administración del Informe Anual de Gobierno Corporativo, correspondiente al ejercicio 2015, de acuerdo con lo establecido en el artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital.
- Dejó constancia de que no existieron en el ejercicio 2015 incidencias en cuanto al cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta, del Reglamento del Consejo y, en general, demás reglas de gobierno de la Sociedad, y que tanto la Sociedad como los miembros del

Consejo de Administración y sus comisiones delegadas siguieron las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

- Analizó la labor realizada por el Comité de Auditoría durante el ejercicio social 2015, expresando los miembros del Comité su satisfacción por el desempeño de sus tareas y funciones, de acuerdo con el artículo 17.6 del Reglamento del Consejo de Administración.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración, aprobando la correspondiente Memoria Justificativa, sobre la modificación de los artículos 2, 9, 15, 16, 17 y 23 del Reglamento del Consejo de Administración con la finalidad, entre otros, de adaptar dicho Reglamento al (i) el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la CNMV en febrero de 2015; y (ii) el artículo 529 quaterdecies de la Ley de Sociedades de Capital, relativo al propio Comité de Auditoría.
- Tomó razón de los informes mensuales de la Responsable de la gestión de Autocartera presentados durante el ejercicio 2016, de conformidad con las recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores incluidas en el documento “Criterios que la Comisión Nacional del Mercado de Valores recomienda sean observados por los emisores de valores y los intermediarios financieros que actúen por cuenta de los emisores de valores en su operativa discrecional de autocartera” de fecha 18 de julio de 2013, que se han trasladado al Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad durante el ejercicio 2016.
- Informó favorablemente sobre la Política de Comunicación y Contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y Asesores de Voto de Grupo Catalana Occidente, S.A. como parte de la responsabilidad relativa a la definición de la estrategia general de la Sociedad, y conforme a lo dispuesto en el capítulo X del Reglamento del Consejo de Administración de la misma.
- Tomó razón de las explicaciones del Secretario del Comité sobre las estrategias fiscales aplicadas por la Sociedad y las restantes entidades del Grupo durante el ejercicio 2015 y, en particular, sobre el grado de cumplimiento de la Política Fiscal Corporativa durante el mismo.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración de la Sociedad sobre la posibilidad de que la Sociedad, en su condición de entidad dominante del Grupo Catalana Occidente, se adhiriera al Código de Buenas Prácticas Tributarias y al anexo al mismo, aprobados, respectivamente, el 23 de julio de 2010 y el 3 de noviembre de 2015 por el Foro Tributario de Grandes Empresas junto con la Administración Tributaria española.
- Emitió el Informe del Comité de Auditoría sobre el ejercicio 2015.

6. HECHOS POSTERIORES

Asimismo, tras la fecha de referencia del presente Informe se han llevado a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones por parte del Comité:

- Ha examinado e informado al Consejo de Administración favorablemente sobre la formulación y aprobación de las cuentas anuales e informes de gestión individual de la Sociedad y consolidado del Grupo, del ejercicio social 2016.
- Ha examinado e informado al Consejo de Administración favorablemente sobre la aprobación del Informe Financiero Anual de Grupo Catalana Occidente, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2016, la Información Estadística del año 2016 para su remisión a la CNMV.
- Ha hecho constar que no se observaban salvedades que pudieran ser emitidas por el Auditor externo, una vez analizado el resultado de los trabajos de auditoría realizados hasta la fecha por el Auditor externo.
- Ha emitido el Informe, previo a la emisión del resultado de la auditoría de cuentas, sobre la independencia del Auditor de Cuentas de la Sociedad.
- Ha propuesto al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas, la prórroga del nombramiento de Deloitte, S.L. como auditores de cuentas de la Sociedad y de su Grupo Consolidado para el ejercicio 2017, así como sobre la prórroga y/o nombramiento de los diferentes auditores de cuentas de todas las sociedades dependientes en las que vence el plazo de su nombramiento.
- Ha informado favorablemente al Consejo de Administración sobre las condiciones de contratación y honorarios de los Auditores Externos para el ejercicio 2017.
- Ha evaluado los sistemas de control interno, de auditoría interna y de gestión de riesgos, y manifestado el buen funcionamiento de los mismos tanto en su vertiente administrativa como financiera.
- Ha informado favorablemente sobre el contenido del Informe Anual de Gobierno Corporativo del ejercicio 2016 y propuso su aprobación y difusión por el Consejo de Administración.
- Ha tomado razón del Informe de Actividad de Auditoría Interna Corporativa de Grupo Catalana Occidente, durante el ejercicio 2017, y ha aprobado el Plan de auditorías previsto para el 2017-2021.

- Ha dejado constancia de que no han existido durante el ejercicio social 2016 incidencias en cuanto al cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta, del Reglamento del Consejo de Administración y, en general, demás reglas de gobierno corporativo de la Sociedad, y que tanto la Sociedad como los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones delegadas han seguido las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.
- Ha tomado razón del Informe del Responsable de Cumplimiento Penal de Grupo Catalana Occidente correspondiente al segundo semestre de 2016.
- Ha informado favorablemente sobre el informe preparado por el responsable de los asuntos fiscales de Grupo Catalana Occidente en relación con las estrategias fiscales aplicadas por la Sociedad y las restantes entidades del Grupo durante el ejercicio 2016 y, en particular, sobre el grado de cumplimiento de la Política Fiscal Corporativa.
- En aplicación del artículo 17.6 del Reglamento del Consejo de Administración, los miembros del Comité de Auditoría efectuaron una auto-evaluación del funcionamiento del propio Comité durante el ejercicio 2016. Con motivo de potenciar el papel de los miembros del Comité en la autoevaluación del funcionamiento de la misma y mejorar la eficiencia de dicho órgano, como instrumento de creación de valor para la empresa y sus accionistas, se proporcionó a los miembros del Comité de Auditoría unos cuestionarios para que cada miembro individualmente autoevaluara distintos aspectos del Comité. Una vez obtenidos todos los cuestionarios, que cada miembro contestó de forma individual y confidencial, el Comité ha elaborado un informe sobre las principales conclusiones que pueden abstraerse de los citados cuestionarios. El Comité de Auditoría ha concluido que el funcionamiento global y la calidad de los trabajos realizados durante el 2016 así como el desempeño de las funciones de su Presidente fueron plenamente satisfactorios.
- Ha tomado razón de los Informes Mensuales remitidos por el Responsable de Autocartera.

En Sant Cugat del Vallès, a 22 de febrero de 2017

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A., EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE REELECCIÓN Y, EN LO MENESTER, NOMBRAMIENTO DE CONSEJEROS A QUE SE REFIERE EL ASUNTO QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 27 Y 28 DE ABRIL DE 2017, EN PRIMERA Y EN SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, la "**Sociedad**"), con objeto de dar cumplimiento a las responsabilidades atribuidas de conformidad con lo previsto en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital, para justificar las siguientes propuestas de reelección y, en lo menester, nombramiento de consejeros que se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas bajo el asunto quinto del orden del día:

(i) Don José Maria Serra Farré, con el carácter de consejero ejecutivo; (ii) Don Jorge Enrich Izard, con el carácter de consejero dominical, a propuesta de Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A.; (iii) Ensivest Bros 2014, S.L. (representada por Don Jorge Enrich Serra), con el carácter de consejero dominical, a propuesta de Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A.; y (iv) Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert, con el carácter de consejero independiente.

Dichas reelecciones y, en lo menester, nombramientos se proponen al amparo del sistema de renovación de consejeros previsto en el artículo 22.1 del Reglamento del Consejo de Administración, que establece que *"los Consejeros ejercerán su mandato por periodos de cuatro años, renovándose el Consejo por quintas partes, o el número que más se aproxime, cada año. No obstante, podrán ser reelegidos indefinidamente, salvo los consejeros independientes que, en ningún caso, permanecerán en su cargo como tales por un periodo superior a doce años"*, y en el artículo 13 de los Estatutos Sociales, que establece idéntica regla de renovación de consejeros.

El objeto del presente informe es valorar la competencia, experiencia y méritos de los candidatos cuya reelección y, en su caso, nombramiento se propone a la Junta General, para lo cual el Consejo de Administración ha tenido en cuenta la adecuación de los perfiles profesionales de los consejeros y, en su caso, de sus representantes personas físicas, y las particularidades del negocio, verificando que los mismos reúnen los requisitos de formación, honorabilidad, idoneidad, competencia, experiencia, cualificación, disponibilidad, y que no están incurso, de forma directa o indirecta, en ninguna de las causas de incompatibilidad, prohibición o conflicto de interés previstas en la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones ha emitido, con carácter previo, los correspondientes informes en los que valora la dedicación al cargo de los consejeros no independientes cuya reelección y, en su caso, nombramiento se propone, que han sido aprobados en su reunión de 22 de febrero de 2017. Por lo que respecta al consejero independiente cuya reelección y, en su caso, nombramiento se propone a la Junta General, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su misma reunión, ha elevado la correspondiente propuesta previa al Consejo de Administración. El citado informe y propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el Consejo de Administración hace propios en todos sus términos, se adjunta como **Anexo I** al presente informe.

1. Reelección y, en lo menester, nombramiento de Don José Maria Serra Farré como consejero ejecutivo.

Si bien Don José Maria Serra Farré fue nombrado consejero ejecutivo, y Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad, en la misma fecha, 25 de abril de 2013, mediante sendos acuerdos de la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración de la Sociedad, hasta el 25 de abril de 2019, ya que por aquél entonces los Estatutos Sociales preveían el nombramiento por un plazo de seis años, en virtud de la citada previsión de los Estatutos Sociales y el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración, se propone ahora su renovación como consejero ejecutivo de la Sociedad por el actual plazo estatutario de cuatro años, una vez dicho plazo estatutario fue modificado para adaptarse a lo previsto por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital.

A los efectos oportunos, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ratifica que Don José Maria Serra Farré, de nacionalidad española, mayor de edad, casado, con domicilio a estos efectos en Avenida Alcalde Barnils 63, Sant Cugat del Vallés (Barcelona), y titular de D.N.I. número 00.229.508-Z, en vigor, posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado tanto su desempeño en el ejercicio de su cargo como su historial profesional. Igualmente, conforme a la información facilitada, Don José Maria Serra Farré cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

El historial profesional de Don José Maria Serra Farré está a disposición de los accionistas de la Sociedad en la página web corporativa.

2. Reelección y, en lo menester, nombramiento de Don Jorge Enrich Izard, con el carácter de consejero dominical a propuesta del accionista Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A.

Al igual que en el caso de Don José Maria Serra Farré, Don Jorge Enrich Izard fue nombrado como consejero dominical, a propuesta de Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A., en fecha 25 de abril de 2013, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas, hasta el próximo 25 de abril de 2019, ya que por aquél entonces los Estatutos Sociales preveían el nombramiento por un plazo de seis años.

Por ello, en virtud del actual artículo 13 de los Estatutos Sociales y el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración, se propone su renovación como consejero dominical de la Sociedad, a propuesta de la propia Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A., por el plazo estatutario de cuatro años.

A los efectos oportunos, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ratifica que Don Jorge Enrich Izard posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero dominical de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado, además de su indudable y dilatada experiencia profesional, su impecable historial desde su primer nombramiento como consejero de la Sociedad el 29 de abril de 1993. Igualmente, conforme a la información facilitada, Don Jorge Enrich Izard, cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

El perfil de Don Jorge Enrich Izard, está a disposición de los accionistas de la Sociedad en la página web corporativa.

3. Reelección y, en lo menester, nombramiento de Ensivest Bros 2014, S.L. con el carácter de consejero dominical a propuesta del accionista Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A.

De conformidad con el citado artículo 13 de los actuales Estatutos Sociales y el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración y con motivo de la renovación del Consejo por quintas partes cada año, se propone la renovación y, en lo menester, nombramiento de Ensivest Bros 2014, S.L. (representada por Don Jorge Enrich Serra).

Al respecto, si bien Ensivest Bros 2014, S.L. (representada por Don Jorge Enrich Serra) fue nombrada como consejero dominical, a propuesta de Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A., en fecha 22 de abril de 2015, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas, hasta el próximo 22 de abril de 2019, en virtud de los citados artículos, se propone su renovación como consejero dominical de la Sociedad, a propuesta de la propia Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A., por el plazo estatutario de cuatro años.

A los efectos oportunos, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ratifica que tanto Ensivest Bros 2014, S.L. como su representante persona física, Don Jorge Enrich Serra poseen los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero dominical de la Sociedad y que se encuentran en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado que sus condiciones personales y bagaje profesional justifican plenamente la renovación propuesta. Igualmente, conforme a la información facilitada, Ensivest Bros 2014, S.L. y su representante persona física, Don Jorge Enrich Serra cumplen el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que están en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

Tanto el perfil de Ensivest Bros 2014, S.L. como, en particular, el de su representante persona física, Don Jorge Enrich Serra están a disposición de los accionistas de la Sociedad en la página web corporativa.

4. Reelección y, en lo menester, nombramiento de Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert como consejero independiente.

Al igual que en el caso de Ensivest Bros 2014, S.L., Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert fue nombrado consejero independiente de la Sociedad, en fecha 22 de abril de 2015, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas, hasta el próximo 22 de abril de 2019.

Al igual que en los anteriores casos, y con motivo de la renovación del Consejo por quintas partes cada año, se propone, previa elevación de la correspondiente propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, su renovación como consejero independiente de la Sociedad por el plazo estatutario de cuatro años.

A los efectos oportunos, el Consejo de Administración entiende que Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert, de nacionalidad española, mayor de edad, casado, con domicilio a estos efectos en Barcelona, calle Caspe 21, 3º 2ª, y titular de D.N.I. número 37.276.300-Q, en vigor, posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero independiente de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado, además de su indudable y dilatada experiencia profesional, el que no incurre en ninguna de las incompatibilidades previstas en el artículo 529 duodecies apartado 4 y que ha estado en el desempeño de su cargo menos de los doce años previstos en el citado artículo y en el artículo 22.1 del Reglamento del Consejo de Administración. Igualmente, conforme a la información facilitada, Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

En el supuesto de dicha reelección y, en lo menester, nombramiento, Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert mantendrá su puesto como Consejero Coordinador de conformidad con el artículo 529.2 septies de la Ley de Sociedades de Capital y su condición de miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Comité de Auditoría de la Sociedad.

El historial profesional de Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert está a disposición de los accionistas de la Sociedad en la página web corporativa.

En Sant Cugat del Vallès, a 23 de febrero de 2017

ANEXO I

**INFORME Y PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. DE RENOVACIÓN DE CONSEJEROS**

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.1 del Reglamento del Consejo de Administración *"los Consejeros ejercerán su mandato por periodos de cuatro años, renovándose el Consejo por quintas partes, o el número que más se aproxime, cada año. No obstante, podrán ser reelegidos indefinidamente, salvo los consejeros independientes que, en ningún caso, permanecerán en su cargo como tales por un periodo superior a doce años."*.

En virtud de dicho mandato reglamentario, que regula el sistema de renovación de consejeros también previsto en el artículo 13 de los Estatutos Sociales, y en atención a la actual composición del Consejo de Administración de la Sociedad, se elevan al mismo la siguiente propuesta e informes favorables, según corresponda:

1. Reelección de Don José Maria Serra Farré como consejero ejecutivo.

a. Justificación del informe favorable.

A los efectos de valorar su renovación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que Don José Maria Serra Farré posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero ejecutivo de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado tanto su desempeño en el ejercicio de su cargo como su historial profesional. Igualmente, conforme a la información facilitada, Don José Maria Serra Farré cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

b. Informe favorable.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa favorablemente al Consejo de Administración de la Sociedad que, si bien Don José Maria Serra Farré fue nombrado consejero ejecutivo y presidente del Consejo de Administración de la Sociedad, el 25 de abril de 2013, mediante sendos acuerdos de la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración de la Sociedad, hasta el 25 de abril de 2019, someta a decisión de la próxima Junta General de Accionistas la renovación del mismo como consejero ejecutivo de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro años, una

vez dicho plazo estatutario fue modificado para adaptarse a lo previsto por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital.

2. Reelección de Don Jorge Enrich Izard, con el carácter de consejero dominical a propuesta del accionista Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A.

a. Justificación del informe favorable.

A los efectos de valorar su renovación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que Don Jorge Enrich Izard posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado, además de su indudable y dilatada experiencia profesional, su impecable historial desde su primer nombramiento como consejero de la Sociedad el 29 de abril de 1993. Igualmente, conforme a la información facilitada, Don Jorge Enrich Izard cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

b. Informe favorable.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa favorablemente al Consejo de Administración de la Sociedad que, si bien Don Jorge Enrich Izard fue nombrado consejero dominical de la Sociedad, en fecha 25 de abril de 2013, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas, hasta el próximo 25 de abril de 2019, someta a decisión de la próxima Junta General de Accionistas la renovación del mismo como consejero ejecutivo de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro años.

3. Reelección de Ensivest Bros 2014, S.L., con el carácter de consejero dominical a propuesta del accionista Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A.

a. Justificación del informe favorable.

A los efectos de valorar su renovación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que tanto Ensivest Bros 2014, S.L. como su representante persona física, Don Jorge Enrich Serra, poseen los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero dominical de la Sociedad y que se encuentran en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado que sus condiciones personales y bagaje profesional justifican plenamente la renovación propuesta. Igualmente, conforme a la información facilitada, Ensivest Bros 2014, S.L. y su representante persona física Don Jorge Enrich Serra, cumplen el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que están en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

b. Informe favorable.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa favorablemente al Consejo de Administración de la Sociedad que, si bien Ensivest Bros 2014, S.L. (representada por Don Jorge Enrich Serra) fue nombrada consejero dominical, a propuesta de Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A., el 22 de abril de 2015, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas, hasta el próximo 22 de abril de 2019, someta a decisión de la próxima Junta General de Accionistas la renovación de la misma como consejero dominical de la Sociedad, a propuesta de la propia Co Sociedad de Gestión y Participación, S.A. por el plazo estatutario de cuatro años.

4. **Reelección de Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert como consejero independiente.**

a. Justificación de la propuesta.

A los efectos de valorar su renovación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert posee los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero independiente de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado, además de su indudable y dilatada experiencia profesional, el que no incurre en ninguna de las incompatibilidades previstas en el artículo 529 duodecies apartado 4, y que ha estado en el desempeño de su cargo menos de los doce años previstos en dicho artículo. Igualmente, conforme a la información facilitada, Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

b. Propuesta.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración de la Sociedad que, si bien Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert fue nombrado consejero independiente el 22 de abril de 2015, hasta el 22 de abril de 2019, someta a decisión de la próxima Junta General de Accionistas la renovación del mismo como consejero independiente de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro años, manteniendo, por tanto, su puesto como Consejero Coordinador de conformidad con el artículo 529.2 septies de la Ley de Sociedades de Capital, y su condición de miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Comité de Auditoría de la Sociedad.

En Sant Cugat del Vallès, a 22 de febrero de 2017.

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A., FORMULADO DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 286 DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 15 DE LOS ESTATUTOS SOCIALES A QUE SE REFIERE EL ASUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 27 Y 28 DE ABRIL DE 2017, EN PRIMERA Y EN SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

1.- OBJETO DEL PRESENTE INFORME

El artículo 286 de la Ley de Sociedades de Capital exige, entre otros requisitos, para la adopción del acuerdo de modificación de Estatutos Sociales que, por parte de los Administradores, se formule un Informe escrito con la justificación de la propuesta.

Dicho Informe, junto con el texto íntegro de las modificaciones propuestas, deberá ponerse a disposición de los accionistas en el modo previsto en los artículos 287 y 518 de la Ley de Sociedades de Capital.

El presente Informe se elabora con objeto de dar cumplimiento a los mencionados requisitos legales.

2.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La modificación del artículo 15 de los Estatutos Sociales tiene por finalidad adaptar dicho artículo estatutario al número mínimo de reuniones a mantener por el Consejo de Administración durante el año recomendado por 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**”).

En particular, la recomendación 26 del Código de Buen Gobierno establece, respecto al número de reuniones del Consejo de Administración, lo siguiente:

Recomendación 26:

“Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, ocho veces al año, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos.”

Así pues, se propone modificar la redacción del artículo 15 de los Estatutos Sociales, en la que actualmente se recoge que el número de reuniones mínimo será de seis al año, para adaptarlo al número mínimo de reuniones previsto en la recomendación 26 del Código de Buen Gobierno (esto es, ocho reuniones al año).

Asimismo, debe señalarse que el artículo 17.1 A del Reglamento del Consejo de Administración, que versa sobre la misma temática, ya fue modificado por el Consejo de Administración de 27 de octubre de 2016, a propuesta del Comité de Auditoría de idéntica fecha, fijándose el número mínimo de reuniones del Consejo de Administración en ocho al año. Por tanto, con la modificación del artículo 15 de los Estatutos Sociales se uniforma el tratamiento de esta materia con el Reglamento del Consejo de Administración.

A los efectos de facilitar la comparación entre el vigente redactado del mencionado artículo 15 de los Estatutos Sociales y el redactado que se propone, se adjunta como **Anexo** al presente informe, transcripción literal a doble columna de ambos textos sin otro valor que el meramente informativo.

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 27 y 28 de abril de 2017, en primera y segunda convocatoria respectivamente, la siguiente propuesta:

“Séptimo.- Modificación del artículo 15 de los Estatutos Sociales.

Con la finalidad de adaptar los Estatutos Sociales a las recomendaciones establecidas por 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, en particular, a lo previsto por la Recomendación 26 del mismo, se acuerda modificar el artículo 15 de los Estatutos Sociales que, en adelante y con derogación expresa de su actual redactado, tendrá el tenor literal siguiente:

“ARTÍCULO 15.- El Consejo de Administración se reunirá por lo menos, ocho veces al año y, a iniciativa del Presidente, cuantas veces éste lo estime oportuno para el buen funcionamiento de la Sociedad.”

En Sant Cugat del Vallès, a 23 de febrero de 2017

ANEXO

Artículo 15	
Texto anterior	Texto que se propone
<i>“El Consejo de Administración se reunirá para ocuparse de los negocios de la Compañía, por lo menos seis veces al año y siempre que el Presidente crea conveniente convocarlo.”</i>	<i>“El Consejo de Administración se reunirá para ocuparse de los negocios de la Compañía por lo menos, seis ocho veces al año y siempre que el, a iniciativa del Presidente crea conveniente convocarlo, cuantas veces éste lo estime oportuno para el buen funcionamiento de la Sociedad.”</i>

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. EN RELACIÓN CON LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 17 DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD A QUE SE REFIERE EL ASUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS, CONVOCADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 27 Y 28 DE ABRIL DE 2017, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

De conformidad con lo establecido en los artículos 518 y 528 de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 4.2 del Reglamento del Consejo de Administración, por medio del presente documento se informa a la Junta General de Accionistas de que el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión del 27 de octubre de 2016, aprobó por unanimidad modificar el primer apartado del artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración.

Dicha modificación se produjo con el fin de incorporar al Reglamento del Consejo la recomendación nº 26 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la "CNMV") en febrero de 2015 que establece "*Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, **ocho veces al año**, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos*".

A tal fin, y de conformidad con el procedimiento de modificación establecido en el artículo 3 del propio Reglamento del Consejo de Administración, a instancia del Comité de Auditoría, en sesión de 27 de octubre de 2016, se elevó al Consejo la correspondiente propuesta de modificación, acompañada de la Memoria Justificativa que se adjunta como **Anexo** y que el Consejo hizo suya en todos sus términos. Dicha Memoria Justificativa recoge el precepto modificado, los motivos concretos que justifican dicha modificación y una tabla para facilitar la comparación con el anterior redactado.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 529 de la Ley de Sociedades de Capital, dicha modificación fue objeto de comunicación a la CNMV, elevada a documento público, estando actualmente pendiente de inscripción en el Registro Mercantil de Barcelona y, una vez inscrita, se publicará en la página web de la CNMV y en la página web corporativa de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com).

En Sant Cugat del Vallès, a 23 de febrero de 2017

ANEXO

Memoria Justificativa del Comité de Auditoría

MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL COMITÉ DE AUDITORÍA DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A., FORMULADO AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 3 DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 17.1 DE DICHO REGLAMENTO, QUE SE ELEVA AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD DE 27 DE OCTUBRE DE 2016

La presente Memoria Justificativa se formula en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento del Consejo de Administración, que somete toda modificación del mismo a una propuesta previa del Comité de Auditoría, acompañada de una Memoria Justificativa.

En virtud del mismo, el Comité de Auditoría ha acordado por decisión unánime de sus miembros proponer al Consejo de Administración la modificación del Reglamento del Consejo de Administración en cuanto a su artículo 17.1 con el fin de adaptar su contenido a la recomendación nº 26 recogida en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas emitido por la CNMV en febrero de 2015.

1. MEMORIA JUSTIFICATIVA

La recomendación nº 26 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas emitido por la CNMV establece *“Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, **ocho veces** al año, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos”*.

Si bien se ha podido constatar que, desde hace varios ejercicios, el consejo de administración se reúne con una frecuencia no inferior a diez reuniones anuales, el artículo 17.1 del Reglamento del Consejo (*“Reuniones del Consejo de Administración”*) establece que las reuniones anuales del consejo de administración no serán inferiores a seis anuales.

Por ello, se considera necesario modificar el texto del artículo 17.1 del Reglamento del Consejo con el fin de ajustar el mínimo de reuniones del consejo de administración anuales a las que recomienda el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, de manera que quede refrendado formalmente el cumplimiento de hecho de esta recomendación por parte del consejo de administración de la Sociedad.

2. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN.

A los efectos de facilitar la comparación entre el anterior redactado de los artículos modificados del Reglamento del Consejo de Administración y el redactado que incorpora las modificaciones introducidas en los mismos, se adjunta a continuación, transcripción literal a doble columna de la parte relevante de ambos textos de cada artículo, con el texto modificado subrayado, sin otro valor que el meramente informativo.

Artículo 17. REUNIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	
Texto anterior	Texto que se propone
“1. El Consejo de Administración se reunirá, por lo menos, seis veces al año y, a iniciativa del Presidente, cuantas veces éste lo estime oportuno para el buen funcionamiento de la Sociedad”	“1. El Consejo de Administración se reunirá, por lo menos, seis OCHO veces al año y, a iniciativa del Presidente, cuantas veces éste lo estime oportuno para el buen funcionamiento de la Sociedad.”

En Sant Cugat del Vallès (Barcelona), a 27 de octubre de 2016

**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. SOBRE LA MODIFICACIÓN Y, EN LO
MENESTER, APROBACIÓN DE 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 27 Y 28 DE ABRIL DE 2017, 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**") y el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración, sobre la modificación y, en lo menester, aprobación de la política de remuneraciones de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**"), cuya propuesta se adjunta como **Anexo I** a la presente informe.

El presente documento constituye la motivación de la propuesta de modificación y, en lo menester, aprobación de la 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 22 de febrero de 2017, a instancia del Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad, el Consejo de Administración, asume como propias las razones aducidas en el citado Informe específico y propone modificar y, en lo menester, aprobar, de conformidad con el artículo 529 novodecies LSC, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de abril de 2016, con la finalidad principalmente de (i) posibilitar la entrega de acciones de la Sociedad, con cargo a su remuneración dineraria, como retribución en especie para los miembros del Comité de Dirección, los responsables de funciones fundamentales y aquellas otras personas que ocupan puestos críticos en la Sociedad; y (ii) aumentar la base máxima de la remuneración variable para dichas personas. Los términos y condiciones relacionados con dicha entrega quedarán fijados en un Reglamento Interno que será aprobado con carácter anual por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que será complementario a lo que se prevea en el Reglamento Individual de cada uno de los beneficiarios.

Asimismo, el Consejo entiende que tanto los principios en los que se basa la Política como los sistemas retributivos establecidos, una vez aplicadas las modificaciones propuestas por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones a instancia de la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad, 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 aprobado 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 22 de febrero de 2017) 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 convocada para los días 27 y 28 de abril de 2017, en primera y segunda convocatoria, respectivamente, la Política objeto de la presente propuesta motivada se mantendrá en vigor durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019, ambos inclusive, sin perjuicio de que tal y como establece la Política de Remuneraciones esta será revisada anualmente.

En caso de que a resultas 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 así como de los demás requisitos establecidos 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 27 y 28 de abril de 2017, en primera y segunda convocatoria respectivamente, la siguiente propuesta:

Noveno.- Modificación y, en lo menester, aprobación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad

Modificar y, en lo menester, aprobar, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de abril de 2016, con la finalidad principalmente de (i) posibilitar la entrega, con cargo a su remuneración dineraria, de acciones de la Sociedad como retribución en especie para los miembros del Comité de Dirección, los responsables de funciones fundamentales y aquellas otras personas que ocupan puestos críticos en la Sociedad; y (ii) aumentar la base máxima de la remuneración variable para dichas personas. Los términos y condiciones relacionados con dicha entrega quedarán fijados en un

Reglamento Interno que será aprobado con carácter anual por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En consecuencia y de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, esta será la Política de Remuneraciones de la Sociedad para los ejercicios 2017 a 2019, 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 para la modificación y, en lo menester, aprobación, 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) y difundidos de acuerdo con las fórmulas habituales, con motivo de la convocatoria de la Junta General.

En Sant Cugat del Vallès, a 23 de febrero de 2017

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
Febrero 2017

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO

Título	Política de Remuneraciones
Descripción del documento	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"). 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"). 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.
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
2.0	Fecha: Febrero 2017	Fecha: Febrero 2017	Fecha: Febrero 2017

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	Remuneración en especie mediante entrega de acciones de Grupo Catalana Occidente, S.A.....	12
4.5	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida.....	13
4.6	Otras remuneraciones en especie.....	13
4.7	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.....	14

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 sin perjuicio de que las mismas puedan, en su caso, desarrollar dicho marco general en mayor detalle.

Quedarán sujetas 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.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), la Política se ajustará en todo momento al sistema de remuneración previsto en estatutos y será aprobada por la Junta General de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. La propuesta de la Política será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Política así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General de Accionistas. 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.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

Posteriormente, en caso de aprobarse las eventuales modificaciones por la Junta General de Accionistas de la Entidad, 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) Crear 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 en el 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 duodecies 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 (incluyendo aquellos que sean consejeros ejecutivos) 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 cien por cien (100%) de la retribución fija, por la consecución del cien por cien (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 (salvo que sean asimismo responsables de las funciones de (i) gestión de riesgos; (ii) verificación de cumplimiento; (iii) auditoría interna; o (iv) actuarial de la Entidad, en cuyo caso la parte variable de su remuneración será independiente de los resultados de las áreas operativas en las que desarrollen su trabajo), 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 susceptible de pago dinerario 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 pagadera 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 u otro criterio financiero objetivo análogo, 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 Reglamento Interno 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 Remuneración en especie mediante entrega de acciones de Grupo Catalana Occidente, S.A.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados 4.2 y 4.3, el Consejo de Administración podrá acordar, con carácter anual, y siempre que cuente con la correspondiente autorización de la Junta General de Accionistas en los términos que establezca la legislación vigente, ofrecer a los miembros del Comité de Dirección, como parte integrante de la plantilla de la Entidad, la posibilidad de canjear parte de su remuneración fija o variable por la entrega de acciones de la Entidad.

Los términos y condiciones relacionados con dicha entrega quedarán fijados en un Reglamento Interno que será aprobado con carácter anual por el Consejo de Administración de la Entidad previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el "Reglamento Interno").

Dicho Reglamento Interno será complementario, en su caso, a lo que se prevea en el Reglamento Individual e incluirá, sin carácter limitativo, la definición de los beneficiarios, las limitaciones a dicha remuneración en especie, así como el mecanismo de valoración de las acciones y entrega efectiva de las mismas.

4.5 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 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.

4.6 Otras remuneraciones 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.

4.7 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 a 4.4 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 4.5 y 4.6 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 4.7 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 tanto el Reglamento Interno como 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 que tanto el Reglamento Interno como 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 MODIFICACIÓN Y, EN LO
MENESTER, APROBACIÓN DE 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 de los artículos 16.5 g) y 16.5 i) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") sobre la modificación y, en lo menester, aprobación de la política de remuneraciones de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**").

El presente documento constituye el informe específico justificativo de la propuesta de modificación y, en lo menester, aprobación de Política de Remuneraciones que se someterá al Consejo de Administración para su elevación, en su caso, a la Junta General de Accionistas convocada para los días 27 y 28 de abril de 2017, en primera y segunda convocatoria, respectivamente.

a. Justificación del informe

Si bien de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies LSC la Política de Remuneraciones de la Sociedad aprobada en la Junta General de Accionistas del pasado 28 de abril de 2016, puede mantenerse en vigor por un periodo de 3 años antes de su revisión, 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"*.

Por su parte, la propia Política de Remuneraciones prevé, en su apartado 1.3, que la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad, deberá revisar la misma con carácter anual y, en su caso proponer a esta Comisión las correspondientes modificaciones a la misma.

En este sentido, cabe recordar que la citada Política de Remuneraciones fue aprobada el año pasado por la Sociedad, como entidad cabecera de un grupo asegurador, para ajustarla a los requisitos derivados 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).

Transcurrido un año de vigencia de la misma, y con la experiencia de su ejecución práctica, la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad ha propuesto a esta Comisión realizar determinadas modificaciones a la misma y, en particular:

- (i) Respecto a la remuneración variable, establecer que para los miembros del Personal Estratégico la base de la remuneración variable no podrá exceder del cien por cien (100%) de su retribución fija, es decir, aumentar la actual base máxima del cincuenta por cien (50%) al cien por cien (100%) de la retribución fija.
- (ii) Aclarar la posibilidad de que pueda realizarse la entrega de acciones de la Sociedad, con cargo a su remuneración dineraria, como retribución en especie para los miembros del Comité de Dirección, los responsables de funciones fundamentales y aquellas otras personas que ocupan puestos críticos en la Sociedad. Los términos y condiciones relacionados con dicha entrega quedarán fijados en un Reglamento Interno que será aprobado con carácter anual por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión y que será complementario, en su caso, a lo que se prevea en el Reglamento Individual de cada uno de los beneficiarios.
- (iii) Realizar determinadas aclaraciones y adaptaciones técnicas de menor entidad al texto de la Política.

A los efectos de facilitar la comparación entre el vigente redactado de la Política de Remuneraciones y el redactado que se propone, se adjunta como **Anexo I** al presente informe, un texto señalando los cambios que se han propuesto a la misma, sin otro valor que el meramente informativo.

Una vez analizado tanto el actual contenido de la Política de Remuneraciones como las modificaciones propuestas a la luz de lo señalado anteriormente, 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, además de ser coherentes 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, y al igual que se realizó en el ejercicio pasado, 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 2017, 2018 y 2019, ambos inclusive, sin perjuicio de que tal y como establece la Política de Remuneraciones esta será revisada anualmente.

En caso de que a resultas 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 así como de los demás requisitos establecidos 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 modificación y, en lo menester, aprobación de la Política de Remuneraciones de Grupo Catalana Occidente, S.A., en los términos indicados en el presente informe, 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 22 de febrero de 2017.

ANEXO I

Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente, S.A.

Unidad de Cumplimiento Normativo
Departamento de Recursos Humanos
~~Enero 2016~~
Febrero 2017

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO

Título	Política de Remuneraciones
Descripción del documento	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"). 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"). 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.
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
<u>2.0</u>	<u>Fecha. Febrero 2017</u>	<u>Fecha. Febrero 2017</u>	<u>Fecha. Febrero 2017</u>

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.....	9
4.3	Remuneración variable	9
4.4	Remuneración en especie mediante entrega de acciones de Grupo Catalana Occidente, S.A.....	12
4.5	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida.....	13
4.6	Otras remuneraciones en especie.....	13
4.7	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	14
6.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	14

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 sin perjuicio de que las mismas puedan, en su caso, desarrollar dicho marco general en mayor detalle.

Quedarán ~~sujetos~~sujetas 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 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC").~~

De conformidad con el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), la Política se ajustará en todo momento al sistema de remuneración previsto en estatutos y será aprobada por la Junta General de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. La propuesta de la Política será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Política así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General de Accionistas. 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.

~~Sin perjuicio de lo anterior, 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~~Posteriormente, en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará caso de aprobarse las eventuales modificaciones 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~~Crear 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 ~~de~~ en el 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 duodecies 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 (incluyendo aquellos que sean consejeros ejecutivos) 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 ~~cincenta~~ por ~~cien~~ ~~(50)~~cien (100%) de la retribución fija, por la consecución del cien por ~~cienta~~cien (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, (salvo que sean asimismo responsables de las funciones de (i) gestión de riesgos; (ii) verificación de cumplimiento; (iii) auditoría interna; o (iv) actuarial de la Entidad, en cuyo caso la parte variable de su remuneración será independiente de los resultados de las áreas operativas en las que desarrollen su trabajo), 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 susceptible de pago dinerario resultante de la aplicación del Reglamento Individual, una vez liquidada, será pagadera:

- (i) En cuanto al ~~setenta~~ 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 ~~pagadera~~ pagadera 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 u otro criterio financiero objetivo análogo, 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 CódigoReglamento Interno 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 Remuneración en especie mediante entrega de acciones de Grupo Catalana Occidente, S.A.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados 4.2 y 4.3, el Consejo de Administración podrá acordar, con carácter anual, y siempre que cuente con la correspondiente autorización de la Junta General de Accionistas en los términos que

establezca la legislación vigente, ofrecer a los miembros del Comité de Dirección, como parte integrante de la plantilla de la Entidad, la posibilidad de canjear parte de su remuneración fija o variable por la entrega de acciones de la Entidad.

Los términos y condiciones relacionados con dicha entrega quedarán fijados en un Reglamento Interno que será aprobado con carácter anual por el Consejo de Administración de la Entidad previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el "Reglamento Interno").

Dicho Reglamento Interno será complementario, en su caso, a lo que se prevea en el Reglamento Individual e incluirá, sin carácter limitativo, la definición de los beneficiarios, las limitaciones a dicha remuneración en especie, así como el mecanismo de valoración de las acciones y entrega efectiva de las mismas.

4.4.5 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.

4.5.4.6 Remuneración ~~Otras remuneraciones~~ 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.

4.6.4.7 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, a 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 4.45 y 4.56 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 4.67 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 tanto el Reglamento Interno como 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 que tanto el Reglamento Interno como 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.