

**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
LA SOCIEDAD A QUE SE REFIERE EL ASUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA
JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA POR EL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 29 Y 30 DE ABRIL DE 2021, 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 aprobación de la política de remuneraciones de la Sociedad (la "**Política de Remuneraciones**") que se adjunta como **Anexo I** al presente informe.

El presente documento constituye la propuesta motivada de Política de Remuneraciones, una vez recibido el Informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la misma que se adjunta como **Anexo II**, que se someterá a la Junta General de Accionistas, junto con el texto íntegro de la Política de Remuneraciones, 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 24 de febrero de 2021, el Consejo de Administración, asume como propias las razones aducidas en el citado Informe específico y entiende que tanto los principios en los que se basa la Política de Remuneraciones como los sistemas retributivos establecidos, aplicables tanto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, como, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, se adecúan a lo establecido en la LSC y, especialmente, en sus artículos 217, 249 y 529 sexdecies a 529 novodecies LSC, ambos incluidos, a las recomendaciones incluidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en febrero de 2015 tal y como ha sido revisado en julio de 2020 (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 25 de febrero de 2021) y es coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la misma en su conjunto.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones objeto del presente informe se mantendrá en vigor durante los ejercicios 2021 a 2023,

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 conforme a lo establecido en la legislación vigente, en la medida en que dicha modificación afecte a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

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 de Accionistas, convocada para los días 29 y 30 de abril de 2021, en primera y segunda convocatoria respectivamente, la siguiente propuesta:

“Noveno.- Aprobación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

Modificar y, en lo menester, aprobar, de conformidad con el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada por la Junta General Ordinaria de 30 de abril de 2020, con la finalidad principalmente de ajustar su redacción (i) a las recomendaciones emitidas por la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (EIOPA) y la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en sus notas de 7 de abril y 30 de junio de 2020, respectivamente, sobre las políticas de remuneración variable; (ii) al artículo 5 del reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros; y (iii) para que la misma incluya asimismo la política de remuneraciones de las entidades del grupo mercantil del que la Sociedad es cabecera que se adhieran a la misma.

En consecuencia y de conformidad con el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, esta será la Política de Remuneraciones de la Sociedad para los ejercicios 2021 a 2023, 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 Madrid, a 25 de febrero de 2021

ANEXO I

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

Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente

Unidad de Verificación del Verificación
del Cumplimiento
Dirección de Recursos Humanos

Febrero 2021

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO

Título	Política de Remuneraciones
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir el proceso realizado por Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, "GCO" o "Grupo Catalana Occidente, S.A.") para establecer la política de remuneraciones de las personas que dirigen efectivamente tanto GCO como aquellas otras entidades que conforman el Grupo Catalana Occidente (en adelante, "Grupo Catalana Occidente" o el "Grupo") y aquellas que desempeñen funciones fundamentales o puestos críticos en las mismas sirviendo asimismo como marco general para las políticas marco de aquellas otras sociedades del Grupo que, en virtud de su jurisdicción o normativa específica, deban contar con una política propia en esta materia .</p> <p>Esta política recoge el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 65.2 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (la "LOSSEAR"), por el que se transpone la Directiva 2009/138/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (la "Directiva Solvencia II"); así como del artículo 275 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la Directiva Solvencia II (el "Reglamento Delegado") y del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, entre otros.</p> <p>El presente documento forma 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 y de las mismas tomarán razón las distintas entidades del Grupo a las que aplique el régimen de la Directiva Solvencia II salvo que, en su caso, establezcan una política individual al respecto..</p>
Responsable	Unidad de Verificación del Cumplimiento de GCO Dirección 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	Verificación del Cumplimiento 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
3.0	Fecha. Febrero 2020	Fecha. Febrero 2020	Fecha. Febrero 2020
4.0	Fecha. Febrero 2021	Fecha. Febrero 2021	Fecha. Febrero 2021

Índice

1.	Disposiciones Generales	5
1.1	Objetivos	5
1.2	Ámbito de aplicación.....	5
1.3	Aprobación y revisión	5
1.4	Comunicación interna	6
2.	Principios Generales	6
3.	Consejo de Administración	7
3.1	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO en su condición de tales.	7
3.2	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO calificados como consejeros ejecutivos.....	8
3.3	Órganos de Administración de las Entidades Individuales y de aquellas otras entidades dependientes de, o participadas por, GCO.....	9
4.	Comité de Dirección	9
4.1	Condiciones Generales.....	9
4.2	Remuneración fija.....	10
4.3	Remuneración variable	10
4.4	Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO.....	14
4.5	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida	14
4.6	Otras remuneraciones en especie.....	15
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	15
6.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	16

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 GCO o cualquiera de las entidades del Grupo que decidan adherirse a la misma, (en adelante, la/s “Entidad/es Individual/es”) o desempeñen las funciones fundamentales u otros puestos críticos en las mismas, se establezcan, apliquen y mantengan en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos del Grupo, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y los intereses a largo plazo del Grupo en su conjunto, fomentando una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por GCO.

1.2 Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a GCO y a las Entidades Individuales. En este sentido, toda referencia a “Entidad” deberá ser entendida, en cada caso y según corresponda, a GCO o la Entidad Individual que se adhiera a la misma y la aplique.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas entidades aseguradoras y reguladas del Grupo que, por razón de su especialidad o por cualquier otro motivo, decidan no adherirse a la presente Política, deberán aprobar una política individual con el mismo objeto que la presente Política, utilizando ésta última como marco general, 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 GCO y de las órganos de administración de las Entidades Individuales; (ii) los miembros del Comité de Dirección de Grupo y de las Entidades Individuales, según corresponda; (iii) los responsables de funciones fundamentales del Grupo y de las Entidades Individuales, según corresponda, así como (iv) aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos y/o con incidencia importante en el perfil de riesgos de GCO o las Entidades Individuales (en adelante, conjuntamente, el “Personal Estratégico”).

1.3 Aprobación y revisión

La Unidad de Verificación del Cumplimiento y la Dirección de Recursos Humanos de GCO son los responsables de esta Política y de su actualización y revisión.

De conformidad con los artículos 217 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), la Política se ajustará en todo momento al sistema de remuneración previsto en sus estatutos. La propuesta de la Política será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Política será aprobada por la Junta General de Accionistas de GCO y mantendrá su vigencia durante tres años. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo, en la medida que afecte efectivamente a los miembros del Consejo de Administración de GCO, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de GCO conforme al procedimiento establecido para su aprobación. Una vez aprobada, se adherirán a la misma, mediante el correspondiente acuerdo de cada uno de los órganos de administración, el resto de Entidades Individuales.

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 la Dirección 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, 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 GCO, los órganos de administración del resto de entidades del Grupo tomarán razón de las modificaciones en la Política.

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 de GCO haya formulado la Política, o cualquiera de sus modificaciones posteriores, ésta haya sido aprobada por la Junta General de Accionistas de GCO y los órganos de administración de las Entidades Individuales hayan tomado razón de la misma, la Dirección de Recursos Humanos de GCO será la encargada de distribuirla al colectivo definido en el apartado “Ámbito de aplicación”.
- (ii) La Política se colgará en el Portal Intranet para su conocimiento por toda la organización, así como en la página web corporativa de GCO.

2. Principios Generales

La Política está orientada hacia la generación recurrente de valor para la Entidad y el Grupo al que pertenecen 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 tanto la asunción de riesgos excesivos, como los 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 a 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 caso de GCO, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de GCO. Asimismo, el Consejo de Administración de GCO elaborará 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 presente Política.

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 de GCO, la aprobación de la Junta General de Accionistas de conformidad con la LSC.

Tanto la presente Política como el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros de GCO estarán asimismo disponibles en la página web corporativa.

- (v) **Verificación del Cumplimiento:** GCO ha definido la Política considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan aplicables a las entidades cotizadas, aseguradoras y/o reguladas, 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 GCO en su condición de tales.

De conformidad con el artículo 19 de los Estatutos Sociales de GCO, 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 GCO dentro del límite establecido por los Estatutos Sociales, actualmente fijado en el 5% del beneficio neto anual consolidado del último ejercicio cerrado por la misma.
- (ii) las dietas por asistencia a los diferentes consejos celebrados en la cuantía fijada por la Junta General de Accionistas de GCO.

A estos efectos, cada ejercicio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO propondrá al Consejo de Administración cuál debe ser:

- (i) el importe global de las atenciones estatutarias y de las dietas por asistencia a devengar por el Consejo de Administración de GCO durante el ejercicio en curso, para que el Consejo de Administración, a su vez, eleve dicha propuesta a la Junta General de Accionistas de GCO para su aprobación, y
- (ii) la concreta distribución entre los consejeros de la cantidad global fijada por la Junta General de Accionistas de GCO 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 de GCO, 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 de GCO cada ejercicio someterá a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de GCO.

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 acuerdo previo de la Junta General de Accionistas de GCO 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.

3.2 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO calificados como consejeros ejecutivos.

Adicionalmente a lo establecido en el apartado 3.1 anterior en cuanto a su condición de consejeros como tales, aquellos miembros del Consejo de Administración de GCO que sean asimismo calificados como consejeros ejecutivos de conformidad con el artículo 529 duodécimos LSC, percibirán su remuneración de conformidad con lo que se establece en el apartado 4 siguiente referente a la remuneración de los miembros del Comité de Dirección.

En particular, la remuneración de cada uno de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas quedará fijada en un contrato entre éste y GCO que deberá ser aprobado previamente por su Consejo de

Administración con el voto favorable de 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 GCO.

3.3 Órganos de Administración de las Entidades Individuales y de aquellas otras entidades dependientes de, o participadas por, GCO

Con el fin de evitar duplicidades, y de conformidad con el principio de moderación, en las Entidades Individuales y aquellas otras 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) sus administradores sean otras entidades del Grupo o miembros del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de las mismas, no se podrá percibir remuneración alguna en calidad de administrador.

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 respectivas políticas de remuneraciones, en caso de tenerlas.

4. Comité de Dirección

4.1 Condiciones Generales

GCO y las Entidades Individuales, según corresponda, garantizarán que cada uno de los miembros de sus Comités de Dirección o análogo (incluyendo, en su caso, 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 correspondiente 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 podrá incluir 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 y el peso de cada uno de ellos.

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 la que esté implicado (salvo que sean asimismo responsables de las funciones de (i) control de 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 no financieros, tales como el desempeño personal, el nivel de cumplimiento normativo y de las políticas y criterios de sostenibilidad de la Entidad y el Grupo, la satisfacción del cliente, el logro de objetivos estratégicos, la cooperación con otras unidades de negocio, la rotación de empleo, el cumplimiento puntual del sistema de control interno o la ejecución de un proyecto determinado. El peso de los criterios no financieros dentro del Reglamento Individual de cada miembro del Comité de Dirección no podrá ser inferior al 25% del total.

Sin perjuicio de lo anterior, los objetivos, tanto financieros como no financieros, se establecerán fundamentalmente sobre la base de parámetros de gestión objetivos y medibles, que tendrán asignados, cada uno de ellos, un determinado porcentaje de la base total en función de su prioridad, pudiendo ser tanto objetivos anuales como plurianuales. Asimismo, el pago de una parte sustancial del componente variable tendrá un diferimiento mínimo de tres (3) años, condicionando su percepción al cumplimiento de los objetivos, tanto financieros como no financieros, establecidos para 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.

Finalmente, y sin perjuicio de lo establecido adicionalmente en el Reglamento Individual, con carácter general:

- En el caso del Personal Estratégico de GCO, si (i) el resultado consolidado del Grupo fuese negativo; o (ii) el ratio de solvencia del Grupo fuese inferior al 100%, no se devengará importe alguno por dicho concepto.
- En el caso del Personal Estratégico de las Entidades Individuales, si (i) el resultado individual de la Entidad correspondiente o el resultado consolidado del Grupo fuesen negativos; o (ii) el ratio de solvencia de la Entidad correspondiente o del Grupo fuesen inferiores al 100%, 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 la Dirección de Recursos Humanos de GCO 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, los citados parámetros serán validados 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 correspondiente.

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 y auditado las cuentas consolidadas del Grupo e individuales de la Entidad del ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos de GCO será la encargada 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 y comprobar de modo efectivo que se han cumplido las condiciones previamente establecidas en el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos contará con la asistencia de la Dirección Financiera de la Entidad correspondiente para proporcionar la información respecto a aquellos objetivos del Reglamento Individual que dependan de parámetros financieros objetivos, una vez ésta haya sido auditada por los auditores externos de la Entidad.

Para aquellos otros objetivos que se hayan fijado dentro del Reglamento Individual y que tengan como base criterios no financieros 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 órgano 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 de GCO o (ii) por el propio Comité de Nombramientos y Retribuciones si dicha facultad le hubiera sido delegada por el órgano de administración.
- Para los restantes miembros del Comité de Dirección, se realizará por el órgano de administración de la Entidad correspondiente o, en su caso, 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) hasta un importe máximo del setenta por ciento (70%) de la misma, con carácter anual, una vez haya sido determinada y verificada efectivamente de conformidad con el apartado 4.3.3 anterior.
- (ii) un mínimo del treinta por ciento (30%) de la misma, será pagadera con un período de diferimiento mínimo 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 (o el porcentaje que corresponda en caso de aumentar el % de importe diferido o el periodo de diferimiento). La percepción correspondiente a cada uno de los años de diferimiento se corregirá de forma directamente proporcional al cumplimiento del objetivo presupuestario del resultado ordinario de la Entidad en cada uno de dichos ejercicios u otros criterios objetivos análogos, con el límite del ciento veinticinco por ciento (125%).

4.3.5 Ajustes a la remuneración variable

Adicionalmente, 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 y/o del Grupo.

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 en los tres (3) años inmediatamente posteriores al cierre del ejercicio del que la referida remuneración proceda, se compruebe que la misma, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, de forma manifiesta, de tal forma que dicha falsedad o inexactitud tenga un efecto negativo material sobre las cuentas de la Entidad o consolidadas del Grupo, según corresponda, 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, los miembros del Comité de Dirección serán compensados desde que se les aplique el mismo, durante tantos ejercicios como se establezca de periodo de diferimiento (con un mínimo de 3 ejercicios, tal y como establece el Apartado 4.3.4 anterior), con un importe igual a multiplicar su retribución variable por el porcentaje resultante de dividir el número de ejercicios pendientes para completar el periodo transitorio entre el número de ejercicios totales del mismo (por ejemplo, en el caso de un periodo de diferimiento de tres años, la compensación sería del cien por cien (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 y el órgano de administración de la Entidad correspondiente.

4.4 Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados 4.2 y 4.3, el órgano de administración de la Entidad podrá acordar, con carácter anual, y siempre que cuente con la correspondiente autorización de la Junta General de Accionistas, según corresponda, 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 GCO.

Los términos y condiciones relacionados con dicha entrega quedarán fijados en un Reglamento Interno que será aprobado con carácter anual por el órgano de administración de la Entidad previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO (el "Reglamento Interno") que deberá respetar, en caso de que aplique a miembros del Comité de Dirección que, a su vez, lo sean del Consejo de Administración de GCO, las recomendaciones respecto a este tipo de remuneración establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, vigente en cada momento.

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 órgano 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 satisfice 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 (salvo que éstas tengan su propia póliza de seguro de responsabilidad civil).

Igualmente, el paquete de remuneración podrá incluir, en el caso de aquellos miembros del Comité de Dirección que no sean a su vez miembros del órgano de administración de dicha Entidad, y que deban desplazarse de forma permanente a una localidad diferente de su residencia habitual para realizar su trabajo, una asignación para cubrir su alojamiento en el lugar de desplazamiento y, en su caso, los gastos de asesoramiento fiscal y/o administrativo que puedan derivarse de su desplazamiento a otra jurisdicción.

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 órgano de administración 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.

6. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con el artículo 529 quince LSC, aplicable a GCO 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 Catalana Occidente, se ha establecido que el Comité de Nombramientos y Retribuciones de GCO será el encargado de ayudar a su Consejo de Administración a supervisar la configuración de la Política y las prácticas de remuneración, así como su aplicación y funcionamiento, asegurándose asimismo de (i) la aplicación de esta Política por parte de las diferentes Entidades Individuales del Grupo; así como (ii) de aquellas otras entidades del Grupo que 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 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 específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones de Grupo Catalana Occidente, S.A.

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

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

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

a. Justificación del informe

Si bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécies LSC, la Política de Remuneraciones de la Sociedad aprobada en la Junta General de Accionistas del pasado 30 de abril de 2020 puede mantenerse en vigor por un periodo de 3 años antes de su preceptiva nueva aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, 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 ejercicio pasado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, como entidad cabecera de un grupo asegurador, con motivo del transcurso de los tres ejercicios desde su última aprobación por parte de la Junta General de Accionistas en fecha 27 de abril de 2017.

Al respecto, y aunque solo ha transcurrido un año de vigencia de la misma, es de señalar que los eventos ocurridos desde el ejercicio 2020 a nivel mundial y sus consecuencias en la economía han llevado a los principales organismos supervisores en el mercado asegurador a emitir diferentes notas aclaratorias acerca de las políticas de remuneración de las entidades aseguradoras.

En particular, la Opinión emitida por la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación ("**EIOPA**") sobre los principios de las políticas de remuneraciones de 7 de abril

de 2020 y la nota pública de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de 30 de junio de 2020 en relación con la aplicación de las recomendaciones incluidas en la citada Opinión sobre las políticas de remuneración variable (conjuntamente, las “**Notas**”), han desarrollado en mayor detalle los principios regulados en el artículo 275 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión de 10 de octubre de 2014 (el “**Reglamento Delegado**”) por el que se completa la denominada Directiva Solvencia II, en los que se establece que la política de remuneraciones de una entidad aseguradora debe fomentar una gestión sana y prudente y no alentar un nivel de asunción de riesgos excesivos para los límites de tolerancia al riesgo de la propia entidad.

En este contexto, es importante poner de relevancia que, aunque la Nota de EIOPA se circunscribe a aquellos miembros del Personal Estratégico (tal y como se define al final del presente Informe) cuya remuneración variable exceda de 50.000 euros y represente más de una tercera parte de la remuneración total anual, la Sociedad ha decidido aplicar sus criterios también al Personal Estratégico de la misma que está situado por debajo de dichos umbrales.

Aunque se considera que la actual Política de Remuneraciones cumple tanto con las previsiones del Reglamento Delegado, tal y como han sido matizados por las Notas como con la normativa española que versa sobre esta materia, esto es, por una parte, 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 y, por otra parte, tanto la LSC como el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas emitido en febrero de 2015 tal y como ha sido revisado en julio de 2020 (el “**Código de Buen Gobierno**”), la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad ha considerado conveniente proponer a esta Comisión realizar determinadas modificaciones y aclaraciones a la misma y, en particular:

- (i) Modificar su redactado para que la Política de Remuneraciones de la Sociedad abarque no solo como marco general a las principales entidades reguladas del Grupo al que pertenece la Sociedad, sino que directamente sea aplicable a dichas entidades filiales, con las excepciones contenidas en la citada Política.
- (ii) Modificar la definición del Personal Estratégico (es decir, aquel personal al que resulta de aplicación la presente Política de Remuneraciones, definido al final de este Informe) con el fin de ajustar su definición a la establecida en las Notas incidiendo en que aplica a “aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos y/o con incidencia importante en el perfil de riesgos de la Sociedad”.
- (iii) Respecto a la remuneración variable:
 - (a) detallar en mayor medida los criterios no financieros que podrán ser usados como parámetros para fijar la remuneración variable en el Reglamento Individual de cada miembro del Personal Estratégico y establecer que, como

mínimo, dichos criterios no financieros deberán tener un peso del 25% del total a efectos del cálculo del importe de la remuneración variable.

- (b) añadir como parámetro general, aplicable a todo el Personal Estratégico, el que si el ratio de solvencia del Grupo (o de la entidad en la que se esté empleado) fuese inferior al 100% al cierre del ejercicio de referencia, no se devengará importe alguno por dicho concepto.
- (c) precisar que la remuneración variable susceptible de pago dinerario resultante de la aplicación del Reglamento Individual (tal y como se define en la Política de Remuneraciones) será diferida “en un mínimo” del 30%, dando mayor flexibilidad al ajuste de dicho porcentaje, considerándose el mismo como una parte sustancial de la remuneración variable a los efectos del artículo 275.2 (c) del Reglamento Delegado.

En este sentido, aunque las Notas indican que EIOPA considera como parte sustancial el diferimiento de un 40% de la remuneración variable, dicho umbral, como las propias Notas indican, no es absoluto, considerándose que el umbral del 30% es sustancial y suficiente para conseguir los objetivos marcados por la Política de Remuneraciones y el Reglamento Delegado en el contexto del sistema de diferimiento implementado por la Sociedad (dentro del marco general establecido también por la Recomendación 59 del Código de Buen Gobierno).

- (d) Hacer más flexible el régimen transitorio de implementación del sistema de diferimiento de pago de la remuneración variable permitiendo que el periodo de diferimiento pueda ser superior a los tres años actualmente fijados por la Política de Remuneraciones en aplicación de lo establecido en el Reglamento Delegado.
- (iv) Realizar determinadas aclaraciones y adaptaciones técnicas de menor entidad al texto de la Política de Remuneraciones como consecuencia de los anteriores cambios.

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.

Por todo ello, una vez analizado el contenido de la Política de Remuneraciones a la luz de lo señalado en la normativa a la que se ha hecho referencia anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entiende que tanto los principios en los que se basa dicha Política de Remuneraciones 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 legislación en materia de seguros antes

mencionada y es coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la misma en su conjunto.

En consecuencia, 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, en lo referente a la Sociedad, no solamente a éstos últimos sino también (i) a los miembros del Comité de Dirección de Grupo del que la Sociedad es cabecera; (ii) a los responsables de funciones fundamentales del Grupo, y (iii) a aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos y/o con incidencia importante en el perfil de riesgos de la Sociedad (conjuntamente, el “**Personal Estratégico**”).

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 2021 a 2023, inclusive, sin perjuicio de que tal y como establece la Política de Remuneraciones esta será revisada anualmente. Si 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 conforme a lo establecido en la legislación vigente.

b. Propuesta de acuerdo

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa favorablemente y somete al Consejo de Administración de la Sociedad la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de Grupo Catalana Occidente, S.A. a efectos de su elevación a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y, asimismo, emite el presente informe a los efectos de que, en su caso, el mismo sea puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General que deba valorar y, en su caso, 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 Madrid, a 24 de febrero de 2021.

ANEXO I

Política de Remuneraciones

Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente, S.A.

Unidad de Verificación del Cumplimiento
~~Normativo~~Verificación del Cumplimiento
~~Departamento~~Dirección de Recursos Humanos
Febrero ~~2020~~2021

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO

Título	Política de Remuneraciones
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir el proceso realizado por Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, "GCO" <u>o "Grupo Catalana Occidente, S.A." o la "Entidad"</u>) para establecer la política de remuneraciones de las personas que dirigen efectivamente <u>la tanto GCOEntidad como aquellas otras entidades que conforman el Grupo Catalana Occidente (en adelante, "Grupo Catalana Occidente" o el "Grupo")</u> y aquellas que desempeñen funciones fundamentales o puestos críticos <u>en las mismas,</u> sirviendo asimismo como marco general para las políticas marco de las entidades aseguradoras y reaseguradoras que conforman el Grupo Catalana Occidente así como de aquellas otras sociedades del <u>mismo Grupo</u> que, en virtud de su <u>jurisdicción o</u> normativa específica, deban contar con una política <u>propia</u> en esta materia (en adelante, "Grupo Catalana Occidente" o el "Grupo").</p> <p>Esta política recoge el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 65.2 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (la "LOSSEAR"), por el que se transpone la Directiva 2009/138/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (la "Directiva Solvencia II"); así como del artículo 275 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la Directiva Solvencia II (el "Reglamento Delegado") <u>y del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, entre otros.</u></p> <p>El presente documento forma 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, <u>las cuales deben aprobarse por el Consejo de Administración de GCO y de las mismas tomarán razón las distintas entidades del Grupo a las que aplique el régimen de la Directiva Solvencia II salvo que, en su caso, establezcan una política individual al respecto las cuales deben aprobarse por el Consejo de Administración de GCO.</u></p>
Responsable	Unidad de Cumplimiento Normativo <u>Verificación del Cumplimiento</u> de GCO Dirección 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 <u>Verificación del Cumplimiento</u> Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Enero 2016		
2.0	Fecha. Febrero 2017	Fecha. Febrero 2017	Fecha. Febrero 2017
3.0	Fecha. Febrero 2020	Fecha. Febrero 2020	Fecha. Febrero 2020
<u>4.0</u>	<u>Fecha. Febrero 2021</u>	<u>Fecha. Febrero 2021</u>	<u>Fecha. Febrero 2021</u>

Índice

1.	Disposiciones Generales	<u>54</u>
1.1	Objetivos	<u>54</u>
1.2	Ámbito de aplicación.....	<u>54</u>
1.3	Aprobación y revisión	<u>54</u>
1.4	Comunicación interna	<u>65</u>
2.	Principios Generales	<u>65</u>
3.	Consejo de Administración	<u>76</u>
3.1	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad en su condición de tales.....	<u>76</u>
3.2	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad calificados como consejeros ejecutivos.....	<u>97</u>
3.3	Órganos de Administración de entidades dependientes de, o participadas por, la Entidad	<u>98</u>
4.	Comité de Dirección	<u>98</u>
4.1	Condiciones Generales.....	<u>98</u>
4.2	Remuneración fija.....	<u>108</u>
4.3	Remuneración variable	<u>109</u>
4.4	Remuneración en especie mediante entrega de acciones de Grupo Catalana Occidente, S.A.	<u>1412</u>
4.5	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida	<u>1543</u>
4.6	Otras remuneraciones en especie.....	<u>1543</u>
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	<u>1544</u>
6.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	<u>1644</u>

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 GCO o cualquiera de las entidades del Grupo que decidan adherirse a la misma, (en adelante, la/s "Entidad/es Individual/es") ~~la Entidad~~ o desempeñen las funciones fundamentales u otros puestos críticos ~~de en~~ las mismas, se establezcan, apliquen y mantengan en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos ~~de la Entidad del Grupo~~, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y los intereses a largo plazo ~~de la Entidad del Grupo~~ en su conjunto, fomentando una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por ~~la Entidad~~GCO.

1.2 Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a GCO y a las Entidades Individuales. En este sentido, toda referencia a "Entidad" deberá ser entendida, en cada caso y según corresponda, a GCO o la Entidad Individual que se adhiera a la misma y la aplique.

–Sin perjuicio de lo anterior, aquellas entidades aseguradoras y reguladas del Grupo que, por razón de su especialidad o por cualquier otro motivo, decidan no adherirse a la presente Política, deberán aprobar una política individual con el mismo objeto que la presente Política, utilizando ésta última como marco general, –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 remuneraciones de las demás entidades aseguradoras y reguladas 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 GCO y de las órganos de administración de las Entidades Individuales; (ii) los miembros del Comité de Dirección de Grupo y de las Entidades Individuales, según corresponda; (iii) los responsables de funciones fundamentales del Grupo y de las Entidades Individuales, según corresponda, así como (iv) aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos y/o con incidencia importantes en el perfil de riesgos para el desarrollo diario de la actividad del GCO y/o las Entidades Individuales (en adelante, conjuntamente, el "Personal Estratégico").

1.3 Aprobación y revisión

La Unidad de Cumplimiento Normativo Verificación del Cumplimiento y la Dirección de Recursos Humanos de GCO son los responsables de esta Política y de su actualización y revisión.

De conformidad con ~~el~~ los artículos 217 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), la Política se ajustará en todo momento al sistema de remuneración previsto en sus estatutos. La propuesta de la Política será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Política será aprobada por la Junta General de Accionistas de GCO y mantendrá su vigencia durante tres años. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo, en la medida que afecte efectivamente a los miembros del Consejo de Administración de GCO, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de GCO conforme

al procedimiento establecido para su aprobación. Una vez aprobada, se adherirán a la misma, mediante el correspondiente acuerdo de cada uno de los órganos de administración, el resto de Entidades Individuales.

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 la Dirección 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 GCO~~, los órganos de administración del resto de entidades del Grupo tomarán razón de ~~dichos cambios y, en consecuencia, adaptarán sus políticas de remuneraciones a los mismos~~ las modificaciones en la Política.

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 de GCO haya ~~aprobado~~ formulado la Política, o cualquiera de sus modificaciones posteriores, ésta haya sido aprobada por la Junta General de Accionistas de GCO y los órganos de administración de las Entidades Individuales hayan tomado razón de la misma, la Dirección de Recursos Humanos de GCO será la encargada de distribuir la misma al colectivo definido en el apartado “Ámbito de aplicación”.
- (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 GCO~~.

2. Principios Generales

La Política está orientada hacia la generación recurrente de valor para la Entidad y el Grupo al que pertenecen 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 tanto la asunción de riesgos excesivos, como los 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 a 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 caso de GCO, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Entidad GCO, según corresponda. Asimismo, el Consejo de Administración de GCO elaborará 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 presente Política.

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 de GCO, la aprobación de la Junta General de Accionistas de conformidad con la LSC.

Tanto la presente Política como el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros de GCO estarán asimismo disponibles en la página web corporativa.

- (v) **~~Cumplimiento normativo~~ Verificación del Cumplimiento:** La Entidad GCO ha definido la Política considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan aplicables a las entidades cotizadas, ~~e~~ aseguradoras y/o reguladas, 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 GCO en su condición de tales.

De conformidad con el artículo 19 de los Estatutos Sociales de ~~la Entidad GCO~~, 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 GCO~~ 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 misma~~.
- (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 GCO~~.

A estos efectos, cada ejercicio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ~~la Entidad GCO~~ 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 ~~de GCO~~ durante el ejercicio en curso, para que el Consejo de Administración, a su vez, eleve dicha propuesta a la Junta General de Accionistas ~~de GCO~~ 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 GCO~~ 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 ~~de GCO~~, 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 ~~de GCO~~ cada ejercicio someterá a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas ~~de GCO~~.

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 acuerdo previo de la Junta General de Accionistas de ~~la Entidad GCO~~ 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 GCO calificados como consejeros ejecutivos.

Adicionalmente a lo establecido en el apartado 3.1 anterior en cuanto a su condición de consejeros como tales, En cuanto a aquellos miembros del Consejo de Administración de GCO que sean asimismo calificados como consejeros ejecutivos de conformidad con el artículo 529 duodecimos LSC, ~~la descripción de~~ percibirán su remuneración de conformidad con es la lo que se establece en el apartado 4 siguiente referente a la remuneración de los miembros del Comité de Dirección ~~del Grupo~~.

En particular, la remuneración de cada uno de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas quedará fijada en un contrato entre éste y la Entidad GCO que deberá ser aprobado previamente por el su Consejo de Administración con el voto favorable de 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 GCO.

3.3 Órganos de Administración de las Entidades Individuales y de aquellas otras entidades dependientes de, o participadas por, la Entidad GCO

Con el fin de evitar duplicidades, y de conformidad con el principio de moderación, en las Entidades Individuales y aquellas otras 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) sus administradores sean otras entidades del Grupo o miembros del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de las mismas, no se podrá percibir remuneración alguna en calidad de administrador.

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 respectivas políticas de remuneraciones, en caso de tenerlas.

4. Comité de Dirección

4.1 Condiciones Generales

GCO y las Entidades Individuales, según corresponda, garantizarán que cada uno de los miembros del sus Comités de Dirección o análogo del Grupo (incluyendo, en su caso, 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 correspondiente 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 podrá 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 y el peso de cada uno de ellos.

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 la que esté implicado (salvo que sean asimismo responsables de las funciones de (i) control de 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~~ financieros, tales como el desempeño personal, el nivel de cumplimiento normativo y de las políticas y criterios de sostenibilidad de la Entidad y el Grupo, la satisfacción del cliente, el logro de objetivos estratégicos, la cooperación con otras unidades de negocio, la rotación de empleo, el cumplimiento puntual del sistema de control interno o la ejecución de un proyecto determinado. El peso de los criterios no financieros dentro del Reglamento Individual de cada miembro del Comité de Dirección no podrá ser inferior al 25% del total.

Sin perjuicio de lo anterior, los objetivos, tanto financieros como no financieros, se establecerán fundamentalmente sobre la base de parámetros de gestión objetivos y medibles, que tendrán asignados, cada uno de ellos, un determinado porcentaje de la base total en función de su prioridad, puediendo ser tanto objetivos anuales como plurianuales 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 los objetivos, tanto financieros como no financieros, establecidos para 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.

Finalmente, y sin perjuicio de lo establecido adicionalmente en el Reglamento Individual, con carácter general:

- En el caso del Personal Estratégico de GCO, si que (i) el resultado consolidado del Grupo fuese negativo; o (ii) el ratio de solvencia del Grupo fuese inferior al 100%, no se devengará importe alguno por dicho concepto.
- En el caso del Personal Estratégico de las Entidades Individuales, si (i) el resultado individual de la Entidad correspondiente o el resultado consolidado del Grupo fuesen negativos; o (ii) el ratio de solvencia de la Entidad correspondiente o del Grupo fuesen inferiores al 100%, 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 la Dirección de Recursos Humanos de ~~la Entidad~~ GCO 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, los citados parámetros serán validados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, de conformidad con el apartado 6 siguiente, con carácter previo a su aprobación por el Consejo órgano de ~~a~~ Administración de la Entidad correspondiente.

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 y auditado las cuentas consolidadas del Grupo e anuales individuales de la Entidad (individuales y consolidadas) del ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad GCO será la encargada 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 y comprobar de modo efectivo que se han cumplido las condiciones previamente establecidas en el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos contará con la asistencia de la Dirección Financiera de la Entidad correspondiente para proporcionar la información respecto a aquellos objetivos del Reglamento Individual que dependan de parámetros financieros objetivos, una vez ésta haya sido auditada por los auditores externos de la Entidad.

Para aquellos otros objetivos que se hayan fijado dentro del Reglamento Individual y que tengan como base criterios subjetivos no financieros 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-órgano 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 de GCO o (ii) por el propio Comité de Nombramientos y Retribuciones si dicha facultad le hubiera sido delegada por el Consejo-órgano de Administración.
- Para los restantes miembros del Comité de Dirección, se realizará por el Consejo-órgano de Administración de la Entidad correspondiente o, en su caso, 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 cuantohasta un importe máximo del setenta por ciento (70%) de la misma, con carácter anual, una vez haya sido determinada y verificada efectivamente de conformidad con el apartado 4.3.3 anterior.

- (ii) ~~En un mínimo cuantado~~ treinta por ciento (30%) ~~restante de la misma,~~ será pagadera con un período de diferimiento mínimo 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 (o el porcentaje que corresponda en caso de aumentar el % de importe diferido o el periodo de diferimiento). La percepción correspondiente a cada uno de ~~dichos tres (3)~~ los años de diferimiento 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

Adicionalmente, 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 y/o del Grupo 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 en los tres (3) años inmediatamente posteriores al cierre del ejercicio del que la referida remuneración proceda, se compruebe que la misma, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, de forma manifiesta, de tal forma que dicha falsedad o inexactitud tenga un efecto negativo material sobre las cuentas de la Entidad o consolidadas del Grupo, según corresponda, 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, los miembros del Comité de Dirección serán compensados en los tres primeros ejercicios en desde que se les aplique el mismo, durante tantos ejercicios como se establezca de periodo de diferimiento (con un mínimo de 3 ejercicios, tal y como establece el Apartado 4.3.4 anterior), con un importe igual a multiplicar su retribución variable por el porcentaje resultante de dividir el número de ejercicios pendientes para completar el periodo transitorio entre el número de ejercicios totales del mismo (por ejemplo, en el caso de un periodo de diferimiento de tres años, la compensación sería del 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 y el Consejo órgano de Administración de la Entidad correspondiente (en caso de que dichos miembros sean, a su vez, miembros del Consejo de Administración).

4.4 Remuneración en especie mediante entrega de acciones de Grupo Catalana Occidente, S.A. GCO

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados 4.2 y 4.3, el Consejo órgano de Administración administración de la Entidad podrá acordar, con carácter anual, y siempre que cuente con la correspondiente autorización de la Junta General de Accionistas, según corresponda, 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 GCO.

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

aplique a miembros del Comité de Dirección que, a su vez, lo sean del Consejo de Administración de ~~la Entidad~~GCO, las recomendaciones respecto a este tipo de remuneración establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, vigente en cada momento.

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-órgano~~ de ~~Aa~~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 (salvo que éstas tengan su propia póliza de seguro de responsabilidad civil).

Igualmente, el paquete de remuneración podrá incluir, en el caso de aquellos miembros del Comité de Dirección que no sean a su vez miembros del ~~Consejo-órgano~~ de ~~Aa~~administración ~~de dicha Entidad~~, y que deban desplazarse de forma permanente a una localidad diferente de su residencia habitual para realizar su trabajo, una asignación para cubrir su alojamiento en el lugar de desplazamiento y, en su caso, los gastos de asesoramiento fiscal y/o administrativo que puedan derivarse de su desplazamiento a otra jurisdicción.

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~~órgano de administración 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.

6. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con el artículo 529 quince LSC, aplicable a ~~la Entidad~~GCO 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 Catalana Occidente, se ha establecido que el Comité de Nombramientos y Retribuciones de GCO será el encargado de ayudar a ~~su~~ 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 ~~(i) que las aplicación de esta~~ Políticas de remuneración por parte de las diferentes ~~e~~Entidades Individuales aseguradoras y reguladas del Grupo; ~~así como (ii) de aquellas otras entidades del Grupo que~~ 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 ~~e~~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 ~~e~~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.