

**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 UNDÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA
JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA POR EL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 28 Y 29 DE ABRIL DE 2022, 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 consejeros y Personal Estratégico (tal y como se define en dicho documento) de la Sociedad y aquellas otras entidades que conforman el Grupo Catalana Occidente (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 23 de febrero de 2022, 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 (i) a lo establecido en la LSC y, especialmente, en sus artículos 217, 249 y 529 sexdecies a 529 novodecies LSC, ambos incluidos, (ii) a las principales recomendaciones del 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 (iii) a las disposiciones vigentes en relación con la Directiva 2009/138/CE, de 25 de noviembre de 2009, (Solvencia II), siendo coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos financieros y no financieros 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 desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes 2023, 2024 y 2025, 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 28 y 29 de abril de 2022, en primera y segunda convocatoria respectivamente, la siguiente propuesta:

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

Modificar y, en lo menester, aprobar, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada por la Junta General de 29 de abril de 2021, con la finalidad principalmente de ajustar su redacción a las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

En consecuencia y de conformidad con el artículo 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, esta será la Política de Remuneraciones de la Sociedad desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes 2023, 2024 y 2025 (inclusive), 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 24 de febrero de 2022

ANEXO I

Política de Remuneraciones

Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente

Unidad de Verificación del Verificación
del Cumplimiento
Dirección de Recursos Humanos

Febrero 2022

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 (i) del 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"); (ii) 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"); (iii) 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; y (iv) de los artículos 217, 529 sexdecies a novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.</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	<p>Unidad de Verificación del Cumplimiento de GCO Dirección de Recursos Humanos de GCO</p>
Frecuencia de revisión	<p>Periodicidad anual, o inferior en el caso que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior</p>

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
5.0	Fecha. Febrero 2022	Fecha. Febrero 2022	Fecha. Febrero 2022

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.	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO en su condición de tales.....	8
4.	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO calificados como consejeros ejecutivos	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	15
4.6	Otras remuneraciones en especie.....	15
5.	Órganos de Administración de las Entidades Individuales y de aquellas otras entidades dependientes de, o participadas por, GCO	16
6.	Comité de Dirección y Responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupan otros puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la actividad de GCO y de las Entidades Individuales.....	16
(iii)	Otras remuneraciones en especie.....	17
7.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	17

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 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 desde su aprobación por la Junta General y durante los tres siguientes ejercicios. 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 de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para que éste, previo su examen, emita un informe y lo eleve al Consejo de Administración.

Para la revisión de la Política se tendrán también en cuenta el resultado de las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la Política y los informes anuales de remuneraciones de consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política en la Junta General de Accionistas de GCO. Al efecto, se deja constancia de que en la Junta General de Accionistas del pasado 29 de abril de 2021, celebrada con un quorum de asistencia del 80% del capital, la modificación de la Política que se presentó a la junta se aprobó por un 97,9% del capital presente y representado y que el informe anual de remuneraciones de consejeros se aprobó consultivamente por un 98,9% de los mismos. En este sentido, visto el respaldo de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, proponer a la Junta General de Accionistas una Política que es continuista con la que le antecede, salvo por las modificaciones derivadas de la Ley 5/2021, de 12 de abril.

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, ésta será puesta en conocimiento del 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 de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores y fomentará una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Entidad.
- (ii) **Coherencia y sostenibilidad:** 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 la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa y 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, de conformidad con el artículo 529 novodécies apartado c) LSC, 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 Comité de Dirección (de forma agregada para estos últimos) tanto en la memoria de sus cuentas anuales como, en el caso de GCO, en su Informe Anual de Gobierno Corporativo. 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 y las remuneraciones de cada uno de los miembros del Consejo de Administración de GCO.

Igualmente, 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 GCO 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. 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.

A la fecha de esta Política, el Consejo de Administración de fecha 24 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, ha sometido a votación en la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo 28 de abril de 2022 en primera convocatoria (i) no aumentar las dietas por asistencia, quedando por tanto fijadas para el ejercicio 2022 en la cantidad de 2.225,00 euros por consejero; y (ii) establecer el importe anual bruto total de las atenciones estatutarias en 2.286.879,98 euros, que se espera repartir a razón de 207.898,18 euros para cada uno de los consejeros, si bien el Presidente, por sus especiales responsabilidades, recibirá 415.796,36 euros, en línea con los ejercicios anteriores.

Estos importes y criterios de reparto podrán ser modificados, dentro del marco estatutario y de la presente Política, por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, durante la vigencia de la misma.

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 incluirá tanto las atenciones estatutarias como las dietas). A estos efectos, la propuesta de acuerdos del Consejo a la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo 28 de abril de 2022 en primera convocatoria fija dicho importe en 2.600.000 euros, cantidad que se mantendrá en vigor, en caso de ser aprobada y en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde modificarlo.

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 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.

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

4.1 Condiciones Generales

Adicionalmente a lo establecido en la cláusula 3 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 presente apartado 4.

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

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 el 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 y a los estatutos sociales, 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.

En este sentido debe señalarse que la duración de los contratos de los consejeros ejecutivos es indefinida, y las indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización se pueden consultar en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2022.

La remuneración de los consejeros ejecutivos 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 consejeros ejecutivos será determinada conforme a los estándares de mercado y quedará reflejada en un contrato mercantil.

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

En particular, en el ejercicio 2022, el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y el Consejero-Director General percibirán por dichas funciones ejecutivas una remuneración fija de la Sociedad, por importe de 295.081 euros, 500.000 euros y 442.127 euros, respectivamente.

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 consejeros ejecutivos podrán percibir una remuneración variable vinculada a la evaluación del desempeño del interesado.

No obstante, y con el fin de evitar que la remuneración de los consejeros ejecutivos 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.

En particular, el Consejero Delegado y el Consejero Director General tienen establecido en sus respectivos contratos mercantiles un importe variable de carácter anual con una base del 50% sobre la remuneración fija bruta, por la consecución del 100% de los objetivos establecidos para cada anualidad. La remuneración variable queda fijada en su respectivo Reglamento Individual (tal y como se detalla a continuación), que complementa a su contrato y que fija los parámetros de percepción de la misma, por lo que la cantidad prevista para una cumplimentación del 100% de los objetivos es de aproximadamente 250.000 euros para el Consejero Delegado y 221.000 euros para el Consejero-Director General. Por otra parte, de conformidad con su contrato, el Presidente Ejecutivo, no percibirá remuneración variable alguna.

La remuneración variable de cada uno de los consejeros ejecutivos quedará fijada en un reglamento individual anual (el “**Reglamento Individual**”), que complementará al contrato que haya suscrito el correspondiente consejero ejecutivo y que fijará los parámetros de percepción de la misma y el peso de cada uno de ellos,

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 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 consejero ejecutivo 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 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 particular, los parámetros financieros de valoración incluidos en el Reglamento Individual del Consejero Delegado para el ejercicio 2022 son: (i) el resultado atribuido a la sociedad dominante del grupo consolidado (Grupo Catalana Occidente, S.A.), con un peso del 30% en la valoración; (ii) el resultado neto ordinario del negocio tradicional y del derivado del seguro de crédito, con un peso del 15% y 10%, respectivamente; (iii) la facturación del negocio tradicional y del derivado del seguro de crédito, con un peso del 7% y el 5%, respectivamente; y (iv) el ratio de eficacia del negocio tradicional, con un peso del 8%. Por su parte, los parámetros financieros de valoración incluidos en el Reglamento Individual del Consejero - Director General para dicho ejercicio son: (i) el resultado atribuido a la sociedad dominante del grupo consolidado con un peso del 30%; (ii) el resultado neto ordinario del negocio tradicional con un peso del 15%; (iii) la facturación del negocio tradicional con un peso del 8%; (iv) el resultado financiero del negocio tradicional con un peso del 12%; y (v) el ratio de eficacia del negocio tradicional, con un peso del 10%.

Por su parte, los parámetros no financieros (incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático) de valoración para ambos consejeros ejecutivos, con un peso total del 25% de la valoración, incluyen el cumplimiento de los proyectos estratégicos del Grupo entre los que se encuentran las iniciativas en las anteriores materias de tal forma que dichos criterios de rendimiento no financiero contribuyan a la consecución de los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo y a su estrategia empresarial.

4.3.2 Establecimiento del esquema de remuneración variable

El Reglamento Individual para cada uno de los consejeros ejecutivos 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 consejero ejecutivo 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 7 siguiente, con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración.

Una vez aprobado, y en señal de conformidad con el mismo, el consejero ejecutivo deberá suscribirlo. A estos efectos, el Reglamento Individual incluirá el compromiso del consejero ejecutivo 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 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 consejero ejecutivo 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 GCO 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.

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, la evaluación se realizará (i) por el propio Consejo de Administración, excluido el consejero ejecutivo 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 la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones si dicha facultad le hubiera sido delegada, todo ello con la colaboración de la Dirección de Recursos Humanos de GCO.

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 Grupo 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 consejero ejecutivo.
 - (ii) El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del consejero ejecutivo de acuerdo con la normativa laboral aplicable o por 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 consejero ejecutivo haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - (iv) Que el consejero ejecutivo 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 consejero ejecutivo 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 anteriormente y fijado en el Reglamento Individual.

4.3.6 Régimen transitorio

Con el fin de introducir el sistema de diferimiento del pago, los consejeros ejecutivos 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 consejeros ejecutivos cesen en sus actividades en la Entidad perderán el derecho a cualquier pago de remuneración variable diferido, salvo que sea expresamente aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración.

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 Consejo 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 consejeros ejecutivos, 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 Consejo de Administración de GCO previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO (el "Reglamento Interno") que deberá respetar, 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 consejeros ejecutivos podrán disponer de un sistema de previsión social para complementar sus pensiones públicas de jubilación, fallecimiento e incapacidad adicional 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 consejeros ejecutivos, en régimen de expectativa de derecho condicionado a su jubilación en la misma, de acuerdo con el sistema aprobado por el Consejo de Administración.

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

Al respecto, el Presidente Ejecutivo no cuenta con un sistema de previsión social complementario adicional a la remuneración descrita en los apartados 4.2. y 4.3, mientras que el Consejero Delegado y el Consejero-Director General son beneficiarios de sendos sistemas de previsión social complementarios de aportación definida en régimen de expectativa de derecho, por cuanto pierden el derecho a percibir las prestaciones en el caso de cese debido a un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que se le imponen en su condición de administrador por la Ley, los Estatutos de la Sociedad o en virtud de su respectivo contrato declarado por sentencia judicial firme. La aportación definida consiste en una aportación anual del 20% de su remuneración fija que, en el caso del Consejero-Director General, es complementada por el 50% de su retribución variable, en su caso, pagadera conforme el Apartado 4.3.4 anterior.

4.6 Otras remuneraciones en especie

Como parte del paquete de remuneración los consejeros ejecutivos tienen 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.

Adicionalmente, el Presidente y el Consejero-Director General son remunerados con un seguro de viudedad, estando las primas de suscripción a cargo de la Entidad.

Finalmente, 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).

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

En los órganos de administración de las Entidades Individuales y aquellas otras entidades dependientes de GCO en las que ésta tenga una participación se estará a lo previsto en los estatutos de las mismas y/o sus respectivas políticas de remuneraciones, en caso de tenerlas.

No obstante, con el fin de evitar duplicidades, y de conformidad con el principio de moderación, los consejeros de GCO no podrán percibir remuneración alguna en calidad de administradores en aquellas Entidades Individuales y otras entidades dependientes de GCO en las que ésta tenga una participación, directa o indirecta, superior al noventa y cinco por ciento (95%) del capital social.

En aquellas entidades 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.

6. Comité de Dirección y Responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupan otros puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la actividad de GCO y de las Entidades Individuales

Los miembros del Comité de Dirección de GCO y las Entidades Individuales, según corresponda, diferentes de los consejeros ejecutivos de GCO a los que hace referencia el apartado 4 anterior, así como los responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupen puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de GCO y de las Entidades Individuales, a los que hace referencia el apartado 1.2 anterior, les será aplicable el sistema de remuneración previsto en los apartados 4 y 5 anteriores, con las precisiones que se describen a continuación.

La remuneración de cada uno de los citados miembros del Personal Estratégico 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 miembro con la Entidad correspondiente.

(i) Remuneración fija y variable

Respecto a la remuneración fija y la remuneración variable tendrán un mecanismo de retribución igual, *mutatis mutandis*, al descrito respecto a los consejeros ejecutivos de GCO en los apartados 4.2 y 4.3 anteriores.

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.

Asimismo, en relación con los ajustes a la baja en sus respectivos Reglamentos Individuales, 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.

Finalmente, para aquellos 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, la evaluación de dichos parámetros subjetivos se realizará (i) por el propio órgano de administración de la Entidad correspondiente, excluido en su caso el consejero afectado de la deliberación y votación de ese punto del orden del día de la sesión o, en su caso, por el consejero delegado o director general de dicha Entidad, en su representación.

(ii) Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO y Sistema de previsión social complementaria de aportación definida

Las personas a las que hace referencia el presente apartado 6 podrán ser también beneficiarias de la remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO y de las aportaciones al sistema de previsión social complementario a las que hacen referencia los apartados 4.4 y 4.5 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.

(iii) Otras remuneraciones en especie

Respecto a las remuneraciones en especie, las personas a las que hace referencia el presente apartado 6 tendrán un mecanismo de retribución igual, *mutatis mutandis*, al descrito respecto a los consejeros ejecutivos de GCO en el apartado 4.6 anterior.

No obstante, el paquete de remuneración podrá incluir, en el caso de aquellos miembros del Personal Estratégico 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 y manutención 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.

7. 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 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO será la encargada 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 de la aplicación de (i) esta Política por parte de las diferentes Entidades Individuales del Grupo; así como de que (ii) aquellas otras entidades del Grupo que establezcan sus propias

políticas de remuneraciones apliquen criterios y mecanismos homogéneos; 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

**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 funciones 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 consejeros y Personal Estratégico (tal y como se define en este documento) de la Sociedad y aquellas otras entidades que conforman el Grupo Catalana Occidente (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 fue aprobada en la Junta General de Accionistas del pasado 29 de abril de 2021 para los ejercicios 2021 a 2023, ambos incluidos, 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, y aunque solo ha transcurrido un año de vigencia de la misma, es de señalar que la entrada en vigor de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la "**Ley 5/2021**") ha modificado sustancialmente el redactado de los artículos 529 septdecies a novodécies LSC, ampliando sustancialmente la información que debe incluir la Política de Remuneraciones, en particular, en cuanto a la descripción de las remuneraciones de los miembros del consejo de administración de la Sociedad.

Aunque se considera que la actual Política de Remuneraciones cumple tanto con las disposiciones vigentes en materia de remuneraciones de la legislación en materia de seguros y, 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, 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, con las principales recomendaciones del 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 a la Política de Remuneraciones con el fin de cumplir con los nuevos requisitos incluidos con motivo de la entrada en vigor de la Ley 5/2021.

En este sentido, debe señalarse que el esquema de retribución de los miembros del consejo de administración y del resto de Personal Estratégico (tal y como el mismo se definen a continuación) no se ha visto modificado con motivo de la citada entrada en vigor de la Ley 5/2021, y que los cambios en la Política de Remuneraciones se limitan a completar la información que ahora dicha Ley exige incluir en la misma y que, en gran medida, ya estaba reflejada en otros documentos societarios que se ponen a disposición de los accionistas, como el Informe Anual de Remuneraciones.

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 y es asimismo coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos financieros y no financieros 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 de la Sociedad, debe destacarse que la Política de Remuneraciones objeto del presente informe es aplicable no solamente a éstos últimos

sino también (i) a los miembros del Comité de Dirección de Grupo del que la Sociedad es cabecera; (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 de Nombramientos y Retribuciones 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, de conformidad con el artículo 529 novodécimas LSC, la Política de Remuneraciones objeto del presente informe se mantendrá en vigor desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes 2023, 2024 y 2025 (inclusive), sin perjuicio de que tal y como establece la Política de Remuneraciones esta será revisada anualmente. Si a resultados de dicha revisión se determinara la necesidad de realizar cualquier modificación de la misma, se requerirá de la previa autorización de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

b. Propuesta de acuerdo

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa favorablemente y somete al Consejo de Administración de la Sociedad la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones 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 23 de febrero de 2022.

Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente

Unidad de Verificación del Verificación
del Cumplimiento
Dirección de Recursos Humanos

Febrero 20212022

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(i) del 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(ii) 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; (iii) 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; y (iv) de los artículos 217, 529 sexdecies a novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.</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
<u>5.0</u>	<u>Fecha. Febrero 2022</u>	<u>Fecha. Febrero 2022</u>	<u>Fecha. Febrero 2022</u>

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.	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO en su condición de tales.....	8
4.	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO calificados como consejeros ejecutivos	9
4.1	Condiciones Generales.....	9
4.2	Remuneración fija.....	11
4.3	Remuneración variable	11
4.4	Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO.....	16
4.5	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida	16
4.6	Otras remuneraciones en especie.....	17
5.	Órganos de Administración de las Entidades Individuales y de aquellas otras entidades dependientes de, o participadas por, GCO	17
6.	Comité de Dirección y Responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupan otros puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la actividad de GCO y de las Entidades Individuales.....	18
(iii)	Otras remuneraciones en especie.....	19
7.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	19

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 desde su aprobación por la Junta General y durante los tres años siguientes ejercicios. 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 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para que éste, previo su examen, emita un informe y lo eleve al Consejo de Administración.

Para la revisión de la Política se tendrán también en cuenta el resultado de las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la Política y los informes anuales de remuneraciones de consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política en la Junta General de Accionistas de GCO. Al efecto, se deja constancia de que en la Junta General de Accionistas del pasado 29 de abril de 2021, celebrada con un quorum de asistencia del 80% del capital, la modificación de la Política que se presentó a la junta se aprobó por un 97,9% del capital presente y representado y que el informe anual de remuneraciones de consejeros se aprobó consultivamente por un 98,9% de los mismos. En este sentido, visto el respaldo de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, proponer a la Junta General de Accionistas una Política que es continuista con la que le antecede, salvo por las modificaciones derivadas de la Ley 5/2021, de 12 de abril.

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~~ alésta será puesta en conocimiento del 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 de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores y fomentará una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Entidad.
- (ii) **Coherencia y sostenibilidad:** 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 la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa y 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, de conformidad con el artículo 529 novodecies apartado c) LSC, 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 Comité de Dirección (de forma agregada para estos últimos) tanto en la memoria de sus cuentas anuales como, en el caso de GCO, en el su Informe Anual de Gobierno Corporativo de GCO. Asimismo, el Consejo de Administración de GCO elaborará anualmente un informe anual Informe Anual sobre las remuneraciones 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 y las remuneraciones de cada uno de los miembros del Consejo de Administración de GCO.

Asimismo, igualmente, 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 GCO de conformidad con la LSC.

Tanto la presente Política como el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el ~~informe anual~~ Informe Anual sobre las ~~remuneraciones~~ 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

3.13. 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.

A la fecha de esta Política, el Consejo de Administración de fecha 24 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, ha sometido a votación en la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo 28 de abril de 2022 en primera convocatoria (i) no aumentar las dietas por asistencia, quedando por tanto fijadas para el ejercicio 2022 en la cantidad de 2.225,00 euros por consejero; y (ii) establecer el importe anual bruto total de las

atenciones estatutarias en 2.286.879,98 euros, que se espera repartir a razón de 207.898,18 euros para cada uno de los consejeros, si bien el Presidente, por sus especiales responsabilidades, recibirá 415.796,36 euros, en línea con los ejercicios anteriores.

Estos importes y criterios de reparto podrán ser modificados, dentro del marco estatutario y de la presente Política, por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, durante la vigencia de la misma.

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~~ (que incluirá tanto las atenciones estatutarias como las dietas). A estos efectos, la propuesta de acuerdos del Consejo a la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo 28 de abril de 2022 en primera convocatoria fija dicho importe en 2.600.000 euros, cantidad que se mantendrá en vigor, en caso de ser aprobada y en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde modificarlo.

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.

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

4.1 Condiciones Generales

Adicionalmente a lo establecido en ~~el apartado~~ la cláusula 3.4 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 duodecimos 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~~ presente apartado 4.

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

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 y a los estatutos sociales, 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,~~

En este sentido debe señalarse que la duración de los contratos de los consejeros ejecutivos es indefinida, y las indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización se pueden consultar en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2022.

~~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.~~

~~3.31. 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~~

~~4.11.1 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~~La remuneración de los consejeros ejecutivos 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 consejeros ejecutivos 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.

En particular, en el ejercicio 2022, el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y el Consejero-Director General percibirán por dichas funciones ejecutivas una remuneración fija de la Sociedad, por importe de 295.081 euros, 500.000 euros y 442.127 euros, respectivamente.

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 consejeros ejecutivos podrán percibir 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 consejeros ejecutivos 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.

En particular, el Consejero Delegado y el Consejero Director General tienen establecido en sus respectivos contratos mercantiles un importe variable de carácter anual con una base del 50% sobre la remuneración fija bruta, por la consecución del 100% de los objetivos establecidos para cada anualidad. La remuneración variable queda fijada en su respectivo Reglamento Individual (tal y como se detalla a continuación), que complementa a su contrato y que fija los parámetros de percepción de la misma, por lo que la cantidad prevista para una cumplimentación del 100% de los objetivos es de aproximadamente 250.000 euros para el Consejero Delegado y 221.000 euros para el Consejero-Director General. Por otra parte, de conformidad con su contrato, el Presidente Ejecutivo, no percibirá remuneración variable alguna.

La remuneración variable de cada uno de los ~~miembros del Comité de Dirección~~ consejeros ejecutivos 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, correspondiente~~ consejero ejecutivo y que fijará los parámetros de percepción de la misma y el peso de cada uno de ellos.

~~Los objetivos que se fijan 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~~ consejero ejecutivo 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: 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 particular, los parámetros financieros de valoración incluidos en el Reglamento Individual del Consejero Delegado para el ejercicio 2022 son: (i) el resultado atribuido a la sociedad dominante del grupo consolidado (Grupo Catalana Occidente, S.A.), con un peso del 30% en la valoración; (ii) el resultado neto ordinario del negocio tradicional y del derivado del seguro de crédito, con un peso del 15% y 10%, respectivamente; (iii) la facturación del negocio tradicional y del derivado del seguro de crédito, con un peso del 7% y el 5%, respectivamente; y (iv) el ratio de eficacia del negocio tradicional, con un peso del 8%. Por su parte, los parámetros financieros de valoración incluidos en el Reglamento Individual del Consejero - Director General para dicho ejercicio son: (i) el resultado atribuido a la sociedad dominante del grupo consolidado con un peso del 30%; (ii) el resultado neto ordinario del negocio tradicional con un peso del 15%; (iii) la facturación del negocio tradicional con un peso del 8%; (iv) el resultado financiero del negocio tradicional con un peso del 12%; y (v) el ratio de eficacia del negocio tradicional, con un peso del 10%.

Por su parte, los parámetros no financieros (incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático) de valoración para ambos consejeros ejecutivos, con un peso total del 25% de la valoración, incluyen el cumplimiento de los proyectos estratégicos del Grupo entre los que se encuentran las iniciativas en las anteriores materias de tal forma que dichos criterios de rendimiento no financiero contribuyan a la consecución de los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo y a su estrategia empresarial.

~~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~~ consejeros ejecutivos 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~~ consejero ejecutivo 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 67 siguiente, con carácter previo a su aprobación por el ~~órgano~~ Consejo de ~~administración de la Entidad correspondiente~~ Administración.

Una vez aprobado, y en señal de conformidad con el mismo, el ~~miembro del Comité de Dirección~~ consejero ejecutivo deberá suscribirlo. A estos efectos, el Reglamento Individual incluirá el compromiso del ~~miembro del Comité de Dirección~~ al que aplique el mismo consejero ejecutivo 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~~ consejero ejecutivo 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~~ GCO 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 Consejo de Administración, excluido el Consejero consejero ejecutivo 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 la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones si dicha facultad le hubiera sido delegada por el órgano, todo ello con la colaboración de administración. la Dirección de Recursos Humanos de GCO.~~

~~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 Grupo 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~~ consejero ejecutivo.
 - (ii) El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del ~~miembro del Comité de Dirección~~ consejero ejecutivo de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, ~~en caso de que se trate de un consejero, por~~ 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~~ consejero ejecutivo haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - (iv) Que el ~~miembro del Comité de Dirección~~ consejero ejecutivo 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~~ consejero ejecutivo 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 anteriormente y fijado 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~~ consejeros ejecutivos 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~~ consejeros ejecutivos 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~~ la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el ~~órgano~~ Consejo de ~~administración de la Entidad~~ correspondiente Administración.

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~~ Consejo 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~~ consejeros ejecutivos, 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~~ Consejo de ~~administración~~ Administración de ~~la Entidad~~ GCO 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 consejeros ejecutivos podrán disponer de un sistema de previsión social ~~complementario~~ para complementar sus pensiones públicas de jubilación, fallecimiento e incapacidad adicional 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~~ consejeros ejecutivos, en régimen de expectativa de derecho condicionado a su jubilación en la misma, de acuerdo con el sistema aprobado por el ~~órgano~~ Consejo de ~~administración~~ 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~~ consejeros ejecutivos derivadas de su retribución variable.

Al respecto, el Presidente Ejecutivo no cuenta con un sistema de previsión social complementario adicional a la remuneración descrita en los apartados 4.2. y 4.3, mientras que el Consejero Delegado y el Consejero-Director General son beneficiarios de sendos sistemas de previsión social complementarios de aportación definida en régimen de expectativa de derecho, por cuanto pierden el derecho a percibir las prestaciones en el caso de cese debido a un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que se le imponen en su condición de administrador por la Ley, los Estatutos de la Sociedad o en virtud de su respectivo contrato declarado por sentencia judicial firme. La aportación definida consiste en una aportación anual del 20% de su remuneración fija que, en el caso del Consejero-Director General, es complementada por el 50% de su retribución variable, en su caso, pagadera conforme el Apartado 4.3.4 anterior.

4.6 Otras remuneraciones en especie

Como parte del paquete de remuneración los ~~miembros del Comité de Dirección~~ tendrán ~~consejeros ejecutivos tienen~~ 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~~ Adicionalmente, el Presidente y el Consejero-Director General son remunerados con un seguro de viudedad, estando las primas de suscripción a cargo de la Entidad.

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

En los órganos de administración de las Entidades Individuales y aquellas otras entidades dependientes de GCO en las que ésta tenga una participación se estará a lo previsto en los estatutos de las mismas y/o sus respectivas políticas de remuneraciones, en caso de tenerlas.

No obstante, con el fin de evitar duplicidades, y de conformidad con el principio de moderación, los consejeros de GCO no podrán percibir remuneración alguna en calidad de administradores en aquellas Entidades Individuales y otras entidades dependientes de GCO en las que ésta tenga una participación, directa o indirecta, superior al noventa y cinco por ciento (95%) del capital social.

En aquellas entidades 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.

5.6. Comité de Dirección y Responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupan otros puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la actividad de la Entidad GCO y de las Entidades Individuales

Los miembros del Comité de Dirección de GCO y las Entidades Individuales, según corresponda, diferentes de los consejeros ejecutivos de GCO a los que hace referencia el apartado 4 anterior, así como los responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupen puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la Entidad GCO y de las Entidades Individuales, a los que hace referencia el apartado 1.2 anterior, tendrán respecto a la les será aplicable el sistema de remuneración fija y la remuneración variable un mecanismo de retribución igual al descrito respecto a los miembros del Comité de Dirección previsto en los apartados 4.1 a 4.4 y 5 anteriores, con las precisiones que se describen a continuación.

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.

La remuneración de cada uno de los citados miembros del Personal Estratégico 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 miembro con la Entidad correspondiente.

(i) Remuneración fija y variable

Respecto a la remuneración fija y la remuneración variable tendrán un mecanismo de retribución igual, *mutatis mutandis*, al descrito respecto a los consejeros ejecutivos de GCO en los apartados 4.2 y 4.3 anteriores.

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.

Asimismo, en relación con los ajustes a la baja en sus respectivos Reglamentos Individuales, 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.

Finalmente, para aquellos 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, la evaluación de dichos parámetros subjetivos se realizará (i) por el propio órgano de administración de la Entidad correspondiente, excluido en su caso el consejero afectado de la deliberación y votación de ese punto del orden del día de la sesión o, en su caso, por el consejero delegado o director general de dicha Entidad, en su representación.

(ii) Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO y Sistema de previsión social complementaria de aportación definida

Las personas a las que hace referencia el presente apartado 6 podrán ser también beneficiarias de la remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO y de las aportaciones al sistema de previsión social complementario a las que hacen referencia los apartados 4.4 y 4.5 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.

(iii) Otras remuneraciones en especie

Respecto a las remuneraciones en especie, las personas a las que hace referencia el presente apartado 6 tendrán un mecanismo de retribución igual, *mutatis mutandis*, al descrito respecto a los consejeros ejecutivos de GCO en el apartado 4.6 anterior.

No obstante, el paquete de remuneración podrá incluir, en el caso de aquellos miembros del Personal Estratégico 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 y manutención 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.

6.7. 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~~ la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO será ~~el~~ encargada 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 (i) esta Política por parte de las diferentes Entidades Individuales del Grupo; así como de que ~~(ii)~~ de aquellas otras entidades del Grupo que ~~aplican~~ establezcan sus propias políticas de remuneraciones apliquen criterios y 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.