

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2020 ]

CIF: [ A-08168064 ]

Denominación Social:

[ **GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A.** ]

Domicilio social:

[ PASEO DE LA CASTELLANA, 4 MADRID ]

## **A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

**A.1.** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La política de remuneraciones (la "Política") de Grupo Catalana Occidente, S.A. (la "Sociedad"), ha sido propuesta motivadamente en la fecha de este Informe por el Consejo de Administración de la Sociedad (el "Consejo"), junto con el correspondiente informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "Comisión") de 24 de febrero de 2021, y será sometida a aprobación en la Junta General de Accionistas convocada el 29 de abril de 2021. Dicha Política, continuista con la aprobada en el ejercicio pasado, tiene prevista una vigencia de 3 años y 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 se traducen en los siguientes pilares, tal y como se incardinan en el artículo 19 de los Estatutos Sociales y el artículo 27 del Reglamento del Consejo:

- (i) Moderación.
- (ii) Coherencia.
- (iii) Proporcionalidad y adecuación.
- (iv) Transparencia.

Los criterios utilizados para establecer la Política son determinados por el Consejo, a propuesta de la Comisión, dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y la propia Política.

En particular, en cada ejercicio la Comisión procede a la revisión anual de la Política, tras recibir el informe emitido por la Dirección de Recursos Humanos con la ayuda de la Unidad de Verificación del Cumplimiento, sobre las potenciales modificaciones a incluir en la misma.

Una vez estudiado, la Comisión propone al Consejo, en la reunión de éste último para la formulación de las cuentas anuales del ejercicio anterior (i) si la Política debe ser objeto de alguna modificación o, por el contrario, no es necesario modificarla, y (ii) cuál debe ser (a) el importe de las atenciones estatutarias y las dietas por asistencia a devengar por el Consejo durante el ejercicio en curso, para que el Consejo, a su vez, eleve dicha propuesta a la Junta General de Accionistas, y (b) la distribución entre los consejeros de la cantidad global fijada por la Junta General de Accionistas en el ejercicio anterior en su condición de tales.

Asimismo, la Comisión revisa las remuneraciones de los miembros del Consejo en las principales sociedades filiales y examina el cumplimiento de los parámetros establecidos para la percepción de la remuneración variable del ejercicio cerrado por parte de los consejeros ejecutivos y los parámetros de la remuneración variable del ejercicio en curso, todo ello a la luz de las cuentas anuales formuladas por el Consejo y auditadas por el auditor externo. Con base en dicho análisis, la Comisión determina, para su elevación al Consejo, el importe de la remuneración variable a percibir por los consejeros ejecutivos, de conformidad con la Política y los contratos firmados con los mismos.

Una vez tomados los correspondientes acuerdos por parte de la Comisión, los mismos son elevados al Consejo para su información, análisis y, en su caso, posterior sometimiento a la Junta General de Accionistas.

Puesto que tanto la remuneración fija como la variable a percibir por los consejeros, ya sea en su condición de tales o como ejecutivos, está basada, en gran medida, en los resultados financieros ordinarios de la Sociedad y sus sociedades dependientes, la Comisión cuenta con la colaboración de la Alta Dirección y, en particular, de su Dirección de Recursos Humanos y su Dirección Financiera, que proporcionan los elementos cualitativos y cuantitativos necesarios para que la Comisión pueda desarrollar su cometido.

En el presente ejercicio 2021, la Comisión ha procedido a la revisión anual de la Política, tras recibir el informe de la Dirección de Recursos Humanos, como consecuencia de las recomendaciones emitidas 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 ("DGSFP") de 30 de junio de 2020 en relación con la aplicación dichas recomendaciones. En dicho informe, se ha propuesto incorporar ciertas modificaciones con el fin de adaptar la misma a las citadas recomendaciones, descritas en el Apartado A.2 siguiente.

En cuanto a los criterios utilizados para establecer la Política y si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la misma, cabe señalar que esta es difícilmente comparable a la de otras sociedades por cuanto únicamente existe otra entidad del mismo sector económico en el que desarrolla su actividad la Sociedad cuyas acciones cotizan en los mercados secundarios españoles y, en este caso, sus características difieren sustancialmente de las de esta Sociedad. No obstante, sí cabe señalar que, a la vista de los informes públicos de expertos externos sobre los consejos de administración de las sociedades españolas cotizadas, tanto el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo como la remuneración fija que éstos reciben, están alineadas con las que se perciben por los miembros de los consejos de sociedades cotizadas de tamaño similar.

Aunque el artículo 16.3 del Reglamento del Consejo establece que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos, durante el presente ejercicio no se ha requerido el mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, debe destacarse que en el ejercicio 2016 el contenido de la Política, sustancialmente igual a la actual, fue objeto de revisión por un experto independiente (Ernst & Young) señalando que el grado de cumplimiento de la misma era elevado. Está previsto que la Política sea nuevamente objeto de revisión por parte de la Dirección de Auditoría Interna durante el ejercicio 2021.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

En relación a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros, debe diferenciarse entre los conceptos retributivos relativos a la condición de consejeros como tales, por una parte, y los conceptos relativos al desempeño de funciones ejecutivas, por otra.

Consejeros en su condición de tales

En lo referente a los conceptos retributivos que perciben los consejeros por su condición de tales, éstos se basan únicamente en componentes fijos (esto es, atenciones estatutarias y dietas por asistencia), tal y como se expone en el Apartado siguiente.

Dichos componentes son sometidos anualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, con carácter previo a su distribución, con lo que el Consejo ha articulado un sistema que busca un referendo por parte de la Junta General y no una votación meramente consultiva, de conformidad con lo previsto en el artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC").

Asimismo, las atenciones estatutarias están vinculadas al beneficio consolidado del ejercicio y limitadas al 5% de dicho importe, mientras que las dietas han permanecido inalteradas durante más de diez años, a pesar de que tanto los resultados de la Sociedad como las nuevas obligaciones impuestas a los consejeros han experimentado un gran crecimiento en este periodo.

Igualmente, debe resaltarse tanto que la mayoría de los consejeros han sido propuestos por accionistas con una participación, directa o indirecta, significativa, como la consistencia de los mismos en el Consejo en los últimos años, lo que desincentiva por sí mismo la aplicación de una política cortoplacista que no esté alineada con los intereses de accionistas y otros stakeholders.

Con el fin de evitar duplicidades, la Política establece que los consejeros, en su condición de tales, no percibirán remuneración adicional alguna por formar parte del órgano de administración de aquellas entidades dependientes en las que (i) la Sociedad tenga una participación, directa o indirecta, superior al 95% del capital social, y (ii) el resto de sus administradores sean miembros del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de otra de las entidades del Grupo.

En virtud de todo lo anterior, por lo que respecta a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, la Sociedad considera que el sistema de remuneración vigente se ajusta a sus objetivos, valores e intereses a largo plazo.

### Consejeros ejecutivos

De conformidad con la Política, los consejeros ejecutivos perciben una remuneración fija determinada conforme a los estándares de mercado y que se refleja en sus correspondientes contratos, de acuerdo con lo que establece la LSC. La cuantía de la remuneración fija se determina con base anual (ver Apartado más adelante relativo a los componentes fijos devengados por el desempeño de funciones de alta dirección).

Respecto a los consejeros ejecutivos que perciben una remuneración variable (esto es, el Consejero Delegado, el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia), existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de su remuneración, por los motivos que se exponen a continuación.

En primer lugar, los parámetros que sirven para fijar dicha remuneración variable están en gran medida vinculados a los resultados ordinarios de la Sociedad y su Grupo consolidado, excluyendo, por tanto, aquellos que incentivan otro tipo de estrategias que difieran de un crecimiento sostenido, como pueden ser los resultados extraordinarios de la Sociedad u otros factores exógenos, como puede ser el precio de cotización de las acciones de la Sociedad en bolsa.

Además, con el fin de evitar que la remuneración de los consejeros ejecutivos dependa excesivamente de los componentes variables, la Política prevé que la base de la remuneración variable no podrá exceder del 100% de la retribución fija (por la consecución del 100% de los objetivos establecidos), si bien dicha base, de conformidad con los contratos vigentes de los consejeros ejecutivos, es en la actualidad significativamente inferior al 100% de la retribución fija (ver Apartado más adelante relativo a los componentes variables).

En cuanto al pago de dicha remuneración, a partir del ejercicio 2016 se introdujo en la Política que el 30% de la remuneración variable dineraria fuera pagadera con un período de diferimiento de 3 años respecto al ejercicio al que haga referencia el reglamento interno de remuneración variable suscrito respectivamente por el Consejero Delegado, el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia (el "Reglamento Individual"), a razón de un 10% por cada uno de los 3 años. La parte correspondiente a cada uno de dichos 3 años se corrige mediante la aplicación a la misma del porcentaje de liquidación de la retribución variable correspondiente al ejercicio objeto de la percepción, con el límite del 125%.

Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, los Reglamentos Individuales cuentan, de conformidad con las recomendaciones de buen gobierno aplicables a las sociedades cotizadas, tanto con cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") como de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback"), en los términos que se exponen a continuación:

- Cláusula "malus": la remuneración variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción si, durante el periodo hasta su consolidación, ocurre (i) una reformulación de cuentas anuales que resultase en una remuneración variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada; (ii) una actuación fraudulenta por parte del consejero ejecutivo; (iii) el acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del mismo o su cese, (iv) la realización de alguna actuación u omisión dolosa o negligente que cause daños a la Sociedad, o (v) si como consecuencia de una gestión imputable al consejero ejecutivo se producen cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Sociedad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites de la misma.

- Cláusula "clawback": la remuneración variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Sociedad, cuando durante los 3 años siguientes al cierre del ejercicio del que la referida remuneración proceda, se detecte que la misma se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, produciéndose un efecto negativo material sobre las cuentas consolidadas del Grupo de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación esta cláusula.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Los componentes fijos de las retribuciones que se prevé devengarán los miembros del Consejo en cuanto a tales son los siguientes:

(i) las atenciones estatutarias, determinadas en su importe global por la Junta General de Accionistas, dentro del límite establecido por los Estatutos Sociales. A estos efectos, la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija en metálico que en ningún

caso excederá del 5% del beneficio neto anual consolidado del último ejercicio cerrado de la Sociedad; y que el Consejo en su sesión de fecha de hoy ha acordado proponer a la Junta General en la cifra de 3.633.922,74 euros para el ejercicio 2021.

(ii) las dietas por asistencia a los diferentes consejos de administración celebrados durante el ejercicio, que se han venido calculando para compensar el tiempo dedicado tanto a la preparación de dichas reuniones como a las reuniones en sí. A estos efectos, el Consejo en su sesión de fecha de hoy ha acordado, como en los últimos ejercicios, no aumentar las mismas, quedando por tanto fijadas para el ejercicio 2021 en la cantidad de 2.225,00 euros para las personas físicas y 1.918,10 euros para las personas jurídicas.

Al igual que en el ejercicio cerrado 2020, no existirán en el ejercicio en curso remuneraciones adicionales por el cargo de Presidente o miembro de alguna comisión del Consejo. No obstante, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas, se prevé que el reparto que realice el Consejo de la atención estatutaria que a nivel global determine la Junta General de Accionistas, sea con una asignación al Presidente y al Consejero Delegado, respectivamente, de un importe igual al doble del que corresponde al resto de los consejeros individualmente.

En virtud de lo anterior, y de conformidad con la Política, el Consejo ha acordado en fecha de hoy someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas, conforme al artículo 217.3 LSC, la cantidad máxima global a percibir por los consejeros, en su condición de tales, para el ejercicio en curso, por importe total de 4.100.000 euros.

Adicionalmente, está previsto que aquellos miembros del Consejo que son, a su vez, consejeros en sociedades dependientes en las que (a) o bien (i) la Sociedad tiene una participación, directa o indirecta, inferior al 95% del capital social, y (ii) alguno de sus administradores no es miembro del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de otra de las entidades del Grupo al que pertenece la Sociedad; (b) o bien la Sociedad participa de forma minoritaria, puedan percibir retribuciones fijas en dichas sociedades.

En particular, se prevé que aquellos consejeros que durante el ejercicio 2021 ocupen cargos en (i) el consejo supervisor (supervisory board) de Atradius NV; (ii) el comité de auditoría (audit committee) y el comité de retribuciones y nombramientos (remuneration and selection appointment committee) de Atradius NV; (iii) el consejo de administración de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L.; y (iv) el consejo consultivo de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L.; perciban unas remuneraciones fijas equivalentes a las señaladas en el Apartado C.1(b) (i) del presente Informe respecto al ejercicio anterior.

A efectos informativos, se prevé que Don Carlos Halpern Serra representante persona física del consejero Lacanuda Consell, S.L. perciba una remuneración fija de 23 miles de euros por su pertenencia al consejo consultivo de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L. y una remuneración por su pertenencia al consejo supervisor (supervisory board) de Atradius NV igual a la percibida en el ejercicio anterior y señalada en el apartado B.5 siguiente.

Finalmente, con independencia de las remuneraciones descritas en los párrafos anteriores, se reembolsarán a los consejeros todos los gastos razonables debidamente justificados que estén relacionados directamente con el desempeño del cargo.

### - **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Tal y como prevé la Política, los consejeros ejecutivos percibirán una remuneración fija por el desempeño de sus funciones de alta dirección, de conformidad con lo dispuesto en sus correspondientes contratos. En particular, el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado, el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia percibirán dicha remuneración fija de la Sociedad, por importe de 286.487 euros, 545.905 euros, 429.250 euros y 323.200 euros, respectivamente. Lo anterior supone que la remuneración fija de los anteriores consejeros ejecutivos se verá incrementada en un 1% respecto al ejercicio anterior, lo que ha sido acordado a propuesta de la Comisión, mediante la correspondiente novación de sus contratos mercantiles, aprobada también en fecha de hoy por el Consejo, de conformidad con el artículo 529 octodecimos LSC.

Todas las anteriores remuneraciones se abonan a los consejeros ejecutivos en efectivo, y no existen otros beneficios ligados a la remuneración fija de los consejeros ejecutivos que sean satisfechos de otra forma, salvo por las remuneraciones en especie percibidas por los consejeros ejecutivos de conformidad con el Apartado siguiente.

### - **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Al igual que se ha señalado en ejercicios anteriores, existe una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, cuyo tomador es la Sociedad. A los efectos del presente Informe, no se tiene en cuenta la misma, por cuanto el perímetro de los beneficiarios excede a los miembros del Consejo y además no es posible distribuir el coste de la prima sufragada por la Sociedad entre los mismos. En cualquier caso, a efectos informativos, se señala que la prima de dicha póliza fue en el ejercicio 2020 de 71 miles de euros habiendo aumentado respecto al ejercicio 2019 como consecuencia de las condiciones de mercado de dichas pólizas derivada de la situación económica actual.

Por su parte, los consejeros ejecutivos son remunerados en especie mediante las siguientes atribuciones:

(i) Seguro de vida temporal y seguro de salud, estando las primas de suscripción a cargo de la Sociedad. Los importes de las mismas correspondientes al ejercicio 2020 están descritos en el Apartado C.1(a) (iv) y C.1(b) (iv) de los cuadros incluidos en el presente Informe, y se estima que no variarán sustancialmente en este ejercicio.

(ii) Vehículo de empresa. Las cantidades imputadas a dicho uso en el ejercicio 2020 están descritas en el Apartado C.1(a) (i) de los cuadros incluidos en el presente Informe, y se estima que no variarán sustancialmente en este ejercicio.

Adicionalmente, el Presidente y el Consejero-Director General son remunerados con un seguro de viudedad, estando las primas de suscripción a cargo de la Sociedad. Los importes de las mismas correspondientes al ejercicio 2020 están descritos en el Apartado C.1(a) (iv) de los cuadros incluidos en el presente Informe, y se estima que no variarán sustancialmente en este ejercicio.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los consejeros en su condición de tales no son beneficiarios de ningún sistema retributivo o plan que incorpore una remuneración variable.

Asimismo, y por lo que respecta al Presidente Ejecutivo, tampoco es beneficiario de ningún sistema retributivo o plan que incorpore una remuneración variable.

Por su parte, el Consejero Delegado, el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia, consejeros ejecutivos de la Sociedad, de conformidad con sus contratos mercantiles, son beneficiarios de planes retributivos que incorporan una parte variable.

En particular, tienen establecido en sus respectivos contratos mercantiles un importe variable de carácter anual establecido y aprobado anualmente 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, que complementa a su contrato mercantil y que fija los parámetros de percepción de la misma.

De conformidad con lo establecido en la Política, el Reglamento Individual es redactado por la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad, siendo validado por la Comisión con carácter previo a su aprobación por el Consejo. Una vez aprobado, y en señal de conformidad con el mismo, los citados consejeros ejecutivos deben suscribirlo. A estos efectos, el Reglamento Individual incluye el compromiso de los mismos 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

En cuanto a la fijación de los objetivos, tanto financieros como no financieros, éstos se han establecido sobre la base de parámetros de gestión objetivos y medibles que tienen asignados, cada uno de ellos, un determinado porcentaje de la base total en función de su prioridad pudiendo ser tanto anuales como plurianuales, sin que la cuantía máxima a percibir por cada objetivo pueda superar el 125% de la parte de la base que tiene asignada. En caso que el resultado consolidado de la Sociedad y sus sociedades dependientes fuese negativo o el ratio de solvencia del Grupo fuera inferior al 100%, no se devengaría importe alguno.

En particular, los parámetros financieros de valoración son (i) el resultado atribuido a la sociedad dominante del grupo consolidado (Grupo Catalana Occidente, S.A.), con un peso del 28% en la valoración; (ii) el resultado neto ordinario del negocio tradicional, con un peso del 10% en la valoración; (iii) el resultado neto ordinario de cada una de las principales entidades aseguradoras y funerarias del grupo mercantil individualmente consideradas, con un peso total del 19% en la valoración; (iv) la facturación del negocio tradicional (es decir, excluyendo el negocio derivado del seguro de crédito), con un peso del 10% en la valoración; (v) el ratio de eficacia del negocio tradicional, con un peso del 4% en la valoración; y (vi) los gastos generales ordinarios más las amortizaciones ordinarias del negocio tradicional, con un peso del 4% en la valoración. Por su parte, los parámetros no financieros (incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático) de valoración, con un peso total del 25% de la valoración, incluyen el cumplimiento de los proyectos estratégicos del Grupo entre los que se encuentran, entre otros, el proyecto de digitalización del Grupo, el proyecto de teletrabajo, el proyecto de generación de talento y la implementación del proyecto de sostenibilidad.

Una vez finalizado el ejercicio, calculado el grado de cumplimiento de los diferentes parámetros objetivos y determinado el importe variable, el Consejero Delegado y el Consejero-Director General percibirán el 50% como remuneración dineraria y/o, en caso de ser aprobado por los órganos correspondientes, como remuneración en especie, con cargo a la remuneración dineraria, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad de acuerdo con las condiciones establecidas en un Reglamento Interno, y el restante 50% se destinará a complementar un sistema de previsión

social de directivos, que se describe en el siguiente Apartado. Por su parte, el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia percibirá el importe variable íntegramente como remuneración dineraria.

En este sentido, respecto a la estimación del importe absoluto de la retribución variable a la que daría origen el plan retributivo en el ejercicio 2021, cabe señalar que la cantidad prevista para una cumplimentación del 100% de los objetivos es de aproximadamente 272.952 euros para el Consejero Delegado, 214.625 euros para el Consejero-Director General y 161.600 euros para el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia, que será percibida de la Sociedad, si bien cabe señalar que un 30% del importe correspondiente a la remuneración variable dineraria queda diferido en los términos descritos anteriormente.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los consejeros de la Sociedad en su condición de tales no son beneficiarios de ningún sistema de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la Sociedad.

Por su parte, en la actualidad, tanto el Presidente Ejecutivo como el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia, en su condición de consejeros ejecutivos, se encuentran en la misma situación descrita en el párrafo anterior, si bien el primero cuenta con un fondo acumulado en ejercicios anteriores cuyo importe se encuentra detallado en el Apartado C(b) (iii) de los cuadros incluidos en el presente Informe. Dicho fondo acumulado es incompatible con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero, puesto que el Presidente Ejecutivo no tiene pactada ninguna indemnización similar.

Por su parte, el Consejero Delegado y el Consejero-Director General, consejeros ejecutivos de la Sociedad, son beneficiarios de sendos sistemas de previsión social complementaria de aportación definida, consistentes en una aportación anual (i) del 20% de la remuneración fija en régimen de expectativa de derecho; y (ii) complementada por el 50% de su retribución variable, en su caso, tal y como se ha descrito en el Apartado anterior, a ser percibida por los mismos cuando se produzcan las contingencias objeto de cobertura (incapacidad temporal, jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez), si bien la aportación bajo el epígrafe (i) no se percibirá 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 las sociedades del Grupo o en virtud de su respectivo contrato mercantil declarado por sentencia judicial firme.

Acaecida alguna de las contingencias señaladas, los citados consejeros tendrán derecho a una prestación cuyo importe se encontrará determinado por la suma de las dotaciones/aportaciones realizadas por las sociedades del Grupo en las que han estado empleados hasta ese momento, conforme a los parámetros anteriores, y, en su caso, los rendimientos generados. Dichos rendimientos no serán inferiores al resultado de capitalizar las contribuciones/aportaciones efectuadas al tipo de interés establecido en el contrato de seguro colectivo que instrumenta la cobertura de los compromisos por pensiones asumidos en virtud de su sistema de previsión social de directivos. El consejero, o sus beneficiarios en caso de fallecimiento, podrá/n optar por percibir la prestación en forma de capital, renta o una combinación de ambas.

Se prevé que la aportación al sistema de previsión social correspondiente al 20% de la remuneración fija será de aproximadamente 109.181 euros para el Consejero Delegado y 85.850 euros para el Consejero Director General.

En ambos casos, dichos sistemas son compatibles con la indemnización por terminación de la relación contractual entre la Sociedad y los citados consejeros por sus funciones ejecutivas, según corresponda, y que están descritas en los Apartados siguientes.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

No está previsto abonar indemnización alguna a ningún consejero como consecuencia de la terminación de sus funciones, ni tampoco existen indemnizaciones pactadas con los actuales miembros del Consejo para el caso de que los mismos cesen en sus cargos en su condición de consejeros, distintas de las señaladas en el Apartado siguiente.

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

De conformidad con lo ya expuesto anteriormente, existen cuatro miembros del Consejo que tienen la condición de consejeros ejecutivos.

(i) Presidente Ejecutivo: Ostenta el cargo de Presidente Ejecutivo de la Sociedad, encontrándose integrado en el Consejo de la misma, además de en el órgano de administración de otras sociedades dependientes, percibiendo desde el ejercicio 2015 la correspondiente remuneración por la prestación de sus servicios directivos de la Sociedad, de conformidad con su contrato mercantil (novado en fecha de hoy en los aspectos ya señalados en este Informe). El contrato tiene una duración indefinida y no existen previsiones de indemnización por desvinculación laboral, permanencia, ni cualesquiera otras relativas a primas de contratación.

(ii) Consejero Delegado: Ostenta el cargo de Consejero Delegado de la Sociedad, además de ser miembro del órgano de administración de otras sociedades dependientes. En el ejercicio 2015, suscribió un contrato mercantil de duración indefinida (novado en los aspectos ya señalados en este y anteriores Informes), que vino a sustituir la anterior relación que mantenía con la Sociedad, Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros y Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros. Con efectos 1 de enero de 2020, dicho contrato se novó extintivamente respecto a estas dos últimas filiales.

Dicho consejero tiene derecho a una indemnización equivalente a 1.25 anualidades en caso de resolución de su contrato, salvo en caso de incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales. No existen previsiones de permanencia, ni cualesquiera otras relativas a primas de contratación.

La extinción del contrato a instancia de cualquiera de las partes requiere un preaviso de 3 meses, y en caso de incumplimiento deberá indemnizarse por una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al tiempo que quede por transcurrir para completar dicho plazo.

(iii) Consejero-Director General: Ostenta el cargo de Director General de la Sociedad, encontrándose integrado en el Consejo de la misma, además de ser miembro del órgano de administración de otras sociedades dependientes. En el ejercicio 2015, suscribió un contrato mercantil de duración indefinida (novado en los aspectos ya señalados en este y anteriores Informes) que viene a sustituir la anterior relación que mantenía con la Sociedad y Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros. Con efectos 1 de marzo de 2020, dicho contrato se novó extintivamente respecto a esta última filial.

Dicho consejero tiene derecho a una indemnización en caso de extinción de su vínculo contractual, salvo en caso de dimisión no fundada en justa causa o por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales, por una cuantía equivalente a la que le hubiera correspondido a un trabajador con una relación laboral ordinaria en el caso de un despido calificado improcedente. No existen previsiones de permanencia, ni cualesquiera otras relativas a primas de contratación.

(iv) Consejero-Director General Adjunto a Presidencia: Ostenta el cargo de Director General Adjunto a Presidencia de la Sociedad, encontrándose integrado en el Consejo de la misma, además de ser miembro del órgano de administración de otras sociedades dependientes. En el ejercicio 2015, suscribió un contrato mercantil de duración indefinida con la Sociedad (novado en los aspectos ya señalados en este y anteriores Informes). No existen previsiones de indemnización por desvinculación laboral, permanencia, ni cualesquiera otras relativas a primas de contratación.

Por su parte, los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos contienen una cláusula de no competencia cuya duración está vinculada al periodo que establezca el Reglamento del Consejo en cada momento (actualmente fijado en dos años, en virtud del artículo 22.3 de dicho Reglamento).

En cuanto a los pactos de no competencia, todos los consejeros anteriormente señalados tienen, en virtud del artículo 229 LSC (así como por el artículo 31 del Reglamento del Consejo), la obligación de abstenerse de desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad. La obligación de no competir solo podrá ser objeto de dispensa en el supuesto de que no quepa esperar daño para la Sociedad o el que quepa esperar se vea compensado por los beneficios que prevén obtenerse de la dispensa. La dispensa se concederá mediante acuerdo expreso y separado de la Junta General.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No está prevista ninguna remuneración suplementaria que vaya a ser devengada por los consejeros en el ejercicio en curso como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No está previsto otorgar remuneración alguna en forma de anticipos, créditos y garantías a los miembros del Consejo durante el ejercicio en curso. Igualmente, ni la Sociedad ni ninguna de sus sociedades dependientes tiene previsto asumir obligación alguna por cuenta de un consejero a título de garantía durante el ejercicio en curso.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No está prevista ninguna remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la Sociedad u otra entidad del grupo, a devengar por los consejeros en el ejercicio en curso.

### A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Está previsto someter la Política descrita en el presente Informe a la aprobación de la Junta General de Accionistas convocada el próximo 29 de abril de 2021, en primera convocatoria, a pesar de que solo ha cumplido el primero de los 3 años de vigencia desde su aprobación.

Sin perjuicio de que la Política sigue una línea continuista con la vigente en ejercicios anteriores y cumple con la normativa aseguradora, regulatoria de los mercados de capitales y societaria en relación con esta temática, la Sociedad ha considerado conveniente realizar determinadas modificaciones y aclaraciones a la misma con motivo de las recomendaciones emitidas por EIOPA y DGSFP a las que se hacía referencia en el apartado A.1 anterior.

En este sentido, las modificaciones y aclaraciones a la misma que aplican a los Consejeros de la Sociedad y, en particular, respecto a la remuneración variable son las siguientes:

- Se ha detallado en mayor medida los criterios no financieros que podrán ser usados como parámetros para fijar la remuneración variable en el Reglamento Individual y establecer que, como mínimo, dichos criterios no financieros deberán tener un peso del 25% del total a efectos del cálculo del importe de la remuneración variable.
- Se ha añadido como parámetro general, que si el ratio de solvencia del Grupo (o de la entidad en la que se esté empleado) fuese inferior al 100% al cierre del ejercicio de referencia, no se devengará importe alguno por dicho concepto.
- Se ha precisado que la remuneración variable susceptible de pago dinerario resultante de la aplicación del Reglamento Individual será diferida "en un mínimo" del 30%, dando mayor flexibilidad al ajuste de dicho porcentaje, considerándose el mismo como una parte sustancial de la remuneración variable.
- Se ha flexibilizado el régimen transitorio de implementación del sistema de diferimiento de pago de la remuneración variable permitiendo que el periodo de diferimiento pueda ser superior a los tres años actualmente fijados por la Política de Remuneraciones.

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

El enlace directo a la Política de remuneraciones vigente de la Sociedad disponible en la página web de la misma, es el siguiente:

<https://www.grupocatalanaoccidente.com/accionistas-inversores/gobierno/gobierno-corporativo>

**A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Tal y como se señala en el apartado B.4 siguiente, el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2019 fue aprobado consultivamente en la Junta General de Accionistas por la práctica totalidad de los accionistas presentes y representados (99,52207% de los votos emitidos), mejorando el alto grado de aprobación que ya se había obtenido en ejercicios anteriores, tanto en la propia votación consultiva del informe de remuneraciones como en la aprobación de la política de la que emana el mismo.

En este sentido, visto el respaldo mayoritario al informe anual de remuneraciones, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión, proponer a la Junta General de Accionistas una Política que, salvo por las modificaciones a raíz de las recomendaciones de EIOPA y DGSFP mencionadas en el apartado A.2 anterior, es continuista para el próximo trienio.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones en relación con la Política y la determinación de las retribuciones individuales no han diferido de los aplicados en ejercicios anteriores.

En particular, la Comisión propuso al Consejo, en la reunión de éste último para la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2019, cuál debía ser (i) el importe de las atenciones estatutarias y las dietas por asistencia a devengar por el Consejo durante el ejercicio 2020, para que el Consejo, a su vez, elevara dicha propuesta a la Junta General de Accionistas, y (ii) la concreta distribución entre los consejeros de la cantidad global fijada por la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2019 por su condición de consejeros como tales.

Asimismo, la Comisión revisó las remuneraciones de los miembros del Consejo en las principales sociedades filiales y examinó el cumplimiento de los parámetros establecidos para la percepción de la remuneración variable del ejercicio anterior por parte de los consejeros ejecutivos y los parámetros de la remuneración variable para el ejercicio 2020, todo ello a la luz de las cuentas anuales formuladas por el Consejo y auditadas por el auditor externo. Con base en dicho análisis, la Comisión determinó, para su elevación al Consejo, el importe de la remuneración variable a percibir por los consejeros ejecutivos por su desempeño en el ejercicio anterior, de conformidad con la Política y los contratos firmados con los mismos.

Una vez tomados los correspondientes acuerdos por parte de la Comisión, los mismos fueron elevados al Consejo para su información, análisis y, en su caso, posterior sometimiento a la Junta General de Accionistas.

Puesto que tanto la remuneración fija como la variable a percibir por los consejeros, ya sea en su condición de tales o como ejecutivos, estaba basada, en gran medida, en los resultados financieros ordinarios de la Sociedad y sus sociedades dependientes, la Comisión contó con la colaboración de la Alta Dirección de la Sociedad y, en particular, de su Dirección de Recursos Humanos y su Dirección Financiera, que proporcionaron los elementos cualitativos y cuantitativos necesarios para que la Comisión pudiera desarrollar su cometido.

Por otra parte, aunque el artículo 16.3 del Reglamento del Consejo establece que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos, durante el ejercicio 2020 no se requirió de dicho asesoramiento.

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar

que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

En el ejercicio cerrado 2020 no se han adoptado medidas particulares en relación con el sistema de remuneraciones diferentes a las incluidas en la Política aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de abril de 2020, sin perjuicio de que, como se ha indicado, en el ejercicio en curso se han introducido determinadas modificaciones (ver Apartado A.2 anterior) que ayudan a perfeccionar el sistema de remuneraciones de la Sociedad.

Como se ha indicado ya en este Informe, en lo referente a los conceptos retributivos que perciben los consejeros por su condición de tales, éstos se basan únicamente en componentes fijos, es decir, (i) atenciones estatutarias en la cuantía determinada por el Consejo en base a la cantidad global fijada por la Junta General de Accionistas, dentro del límite establecido por los Estatutos Sociales; y (ii) dietas por asistencia a los diferentes consejos celebrados por la Sociedad y a las comisiones y consejos de determinadas sociedades dependientes, celebrados durante el ejercicio.

Dichos componentes son sometidos anualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, con carácter previo a su distribución, con lo que el Consejo ha articulado un sistema que busca un refrendo por parte de la Junta General y no una votación meramente consultiva.

Asimismo, en aras de la moderación y la proporcionalidad, las atenciones estatutarias están vinculadas al beneficio consolidado del ejercicio y limitadas al 5% de dicho importe, mientras que las dietas han permanecido inalteradas durante más de diez años, a pesar de que tanto los resultados de la Sociedad como las nuevas obligaciones impuestas a los Consejeros han experimentado un gran crecimiento en este período.

Igualmente, debe resaltarse tanto que la mayoría de los consejeros han sido propuestos por accionistas con una participación, directa o indirecta, significativa, como la consistencia de los mismos en el Consejo en los últimos años, lo que desincentiva por sí mismo la aplicación de una política cortoplacista que no esté alineada con los intereses de accionistas y otros stakeholders.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, estos perciben una remuneración fija determinada conforme a los estándares de mercado, con base anual, que se refleja en sus correspondientes contratos mercantiles, de acuerdo con la LSC. Respecto de los consejeros ejecutivos que han percibido una remuneración variable en el ejercicio cerrado, existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, por los mismos motivos que se han expuesto anteriormente en el Apartado A.1 y que se resumen a continuación.

En primer lugar, los parámetros que sirven para fijar dicha remuneración están en gran medida vinculados a los resultados ordinarios de la Sociedad y su Grupo consolidado, excluyendo, por tanto, aquellos que incentivan otro tipo de estrategias que difieran de un crecimiento sostenido, como pueden ser los resultados extraordinarios de la Sociedad u otros factores exógenos, como puede ser la cotización de la Sociedad en bolsa. Por otro lado, con el fin de evitar que la remuneración de los consejeros ejecutivos dependa excesivamente de los componentes variables, la Política prevé que la base de la remuneración variable no pueda exceder de un determinado porcentaje de la retribución fija, tal y como se ha explicado anteriormente.

En cuanto al pago de dicha remuneración, a partir del ejercicio 2016 se introdujo en la Política el sistema de diferimiento del 30% de la remuneración variable dineraria que se ha explicitado en el Apartado A.1 bajo el epígrafe "Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos".

Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, los Reglamentos Individuales cuentan tanto con cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") como de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback"), en los mismos términos que se han expuesto anteriormente (ver Apartado A.1, epígrafe "Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos").

### **B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada cumple estrictamente con lo dispuesto en la Política aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de abril de 2020.

Tal y como se ha expuesto en el presente Informe, el importe de las atenciones estatutarias de los consejeros en su condición de tales, respecto del ejercicio cerrado, no superó el umbral máximo del 5% del beneficio consolidado del ejercicio establecido en la Política, así como tampoco se ha superado la cantidad máxima global a percibir por los consejeros en su condición de tales acordado por la citada Junta General.

Asimismo, tal y como se detalla en los Apartados B.6 y B.7 siguientes, las remuneraciones variables de los consejeros (y por extensión, la parte de las mismas destinada a sistemas de previsión social) están vinculadas a los resultados y otros parámetros financieros y no financieros de la Sociedad y sus principales filiales, de manera que el rendimiento de la Sociedad, en lo relativo a dichos parámetros, influye directamente en el importe final a percibir por los consejeros ejecutivos en concepto de retribución variable o a ser aportado a sus sistemas de previsión social.

De igual forma, el establecer el sistema de diferimiento del 30% de la retribución variable dineraria en un periodo de tres años (complementado con las cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") y de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback")), tal y como se ha descrito en el Apartado B.2 anterior, sirve como medida de seguridad frente a cualquier mala praxis o actuación cortoplacista que pudiera producirse para influir en los resultados a corto plazo de la Sociedad.

**B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	90.861.258	75,72

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	390.519	0,43
Votos a favor	90.427.010	99,52
Abstenciones	43.729	0,05

**Observaciones**

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.**

Tal y como se ha indicado en el Apartado A.1 anterior, los componentes fijos de las retribuciones de los miembros del Consejo en cuanto a tales son los siguientes:

(i) las atenciones estatutarias, determinadas en su importe global por la Junta General de Accionistas, dentro del límite establecido por los Estatutos Sociales; y

(ii) las dietas por asistencia a los diferentes consejos de administración celebrados durante el ejercicio.

El importe de las atenciones estatutarias (3.597.841,24 euros) fue propuesto por el Consejo de 27 de febrero de 2020 a la Junta General de Accionistas, que lo aprobó en su reunión de 30 de abril de 2020, al igual que el importe de las dietas por asistencia a los diferentes consejos, aumentando el importe de las atenciones estatutarias en aproximadamente un 2% respecto al ejercicio anterior, mientras que las dietas se mantuvieron inalteradas.

Dicho aumento de las atenciones estatutarias se debió a que dos de los consejeros persona jurídica fueron sustituidos por personas físicas. En este sentido, es de notar que los consejeros persona jurídica perciben una cantidad bruta inferior a la que perciben los consejeros persona física con el fin de que el coste total por consejero para la Sociedad (IVA incluido) sea el mismo.

El importe desglosado por cada uno de dichos conceptos está referenciado en los Apartados C.1(a) (i) y C.1(b) (i) de los cuadros incluidos en el presente Informe.

La suma de los anteriores conceptos está por debajo de la cantidad máxima global a percibir por los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 30 de abril de 2020 (4.000.000 euros).

Adicionalmente, de conformidad con la Política, aquellos miembros del Consejo que son, a su vez, consejeros en sociedades dependientes en las que bien (i) la Sociedad tiene una participación, directa o indirecta, inferior al 95% del capital social, y (ii) alguno de sus administradores no es miembro del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de otra de las entidades del Grupo al que pertenece la Sociedad; o bien la Sociedad participa de forma minoritaria, pueden percibir retribuciones fijas en dichas sociedades.

En particular, aquellos consejeros que durante el ejercicio 2020 han ocupado cargos en (i) el consejo supervisor (supervisory board) de Atradius NV; (ii) el comité de auditoría (audit committee) y el comité de retribuciones y nombramientos (remuneration and selection appointment committee) de Atradius NV; (iii) el consejo de administración de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L.; y (iv) el consejo consultivo de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L.; han percibido las remuneraciones fijas señaladas en el Apartado C.1(b) (i) de los cuadros incluidos en el presente Informe.

A efectos informativos, señalar que Don Javier Juncadella Salisachs y Don Carlos Halpern Serra, representante persona física del consejero Gestión de Activos y Valores, S.L. y Lacanuda Consell, S.L., en el ejercicio 2020, respectivamente, han percibido una remuneración fija de 23 miles de euros, cada uno de ellos, por su pertenencia al consejo consultivo de Grupo Compañía Española de Crédito y Caución, S.L. Igualmente, Don Carlos Halpern Serra ha percibido una remuneración fija de 55 miles de euros por su pertenencia al consejo supervisor (supervisory board) de Atradius NV.

Dichas cantidades, han sido acordadas por los respectivos órganos de administración de las citadas compañías de conformidad con sus estatutos sociales.

**B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

Los consejeros ejecutivos han percibido una remuneración fija por el desempeño de funciones de alta dirección de conformidad con lo establecido en sus contratos mercantiles, tal y como estos quedaron novados respecto al sueldo por acuerdo del Consejo de 27 de febrero de 2020. En particular, (i) el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia han percibido dicha remuneración fija de la Sociedad, mientras que (ii) el Consejero-Director General ha recibido dicha remuneración de la Sociedad y de la filial Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros por mitades, durante los meses de enero y febrero de 2020, para a partir de marzo de 2020 percibirla íntegramente de la Sociedad.

Todas las anteriores remuneraciones se han abonado a los consejeros en efectivo, y no existen otros beneficios ligados a la remuneración fija de los consejeros que sean satisfechos de otra forma, salvo por las remuneraciones en especie percibidas por los consejeros ejecutivos de conformidad con el Apartado B.14 siguiente.

Las anteriores remuneraciones fijas de los cuatro consejeros ejecutivos aumentaron entre un 0,8% y un 2,5%, dependiendo del consejero ejecutivo con efectos desde el 1 de enero de 2020, con la correspondiente novación de sus contratos mercantiles, situándose en 283.651 euros para el Presidente Ejecutivo, 540.500 euros para el Consejero Delegado, 425.000 para el Consejero-Director General y 320.000 euros para el Consejero-Director General adjunto a Presidencia.

**B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

### Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Los consejeros en su condición de tales no son beneficiarios de ningún sistema retributivo o plan que incorpore una remuneración variable. Asimismo, y por lo que respecta al Presidente Ejecutivo, tampoco es beneficiario de ningún sistema retributivo o plan que incorpore una remuneración variable.

Por su parte, el Consejero Delegado, el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia, han sido beneficiarios en el ejercicio cerrado de planes retributivos que incorporan una parte variable.

En particular, y tal y como se ha expuesto anteriormente, los citados consejeros ejecutivos han sido beneficiarios, de conformidad con sus respectivos contratos mercantiles, de un importe variable de carácter anual establecido y aprobado anualmente 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 se fijó en su respectivo Reglamento Individual, que complementa a su contrato mercantil y que fija los parámetros de percepción de la misma.

De conformidad con la Política, el Reglamento Individual, con una duración anual, fue redactado por la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad, siendo validado por la Comisión en fecha 27 de febrero de 2020 con carácter previo a su aprobación por el Consejo en esa misma fecha. Una vez aprobado, fue suscrito por los citados consejeros ejecutivos.

En cuanto a la fijación de los objetivos, éstos se establecieron sobre la base de parámetros de gestión objetivos y medibles que tenían asignados, cada uno de ellos, un determinado porcentaje de la base total en función de su prioridad, estando referenciados al presupuesto de la Sociedad y sus sociedades dependientes para ese ejercicio, sin que la cuantía máxima a percibir por cada objetivo pueda superar el 125% de la parte de la base asignada.

Dichos parámetros de valoración son los mismos incluidos en el Apartado A.1 bajo el epígrafe "Importe y naturaleza de los componentes variables".

Una vez finalizado el ejercicio, se ha calculado el grado de cumplimiento de los diferentes parámetros objetivos en base a como han quedado reflejados en las cuentas anuales individuales y consolidadas de la Sociedad que se han formulado en la fecha de este Informe por el Consejo, determinándose así el importe variable resultante, que ha resultado en los tres casos igual al 92,55% de la base que se había establecido en sus respectivos Reglamentos Individuales por la consecución del 100% de los objetivos establecidos en el mismo.

El Consejero Delegado y el Consejero-Director General percibirán el 50% como remuneración dineraria y el restante 50% se destinará a complementar un sistema de previsión social de directivos, que se describe en Apartado A.1 bajo el epígrafe "Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo". Por su parte, el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia percibirá el importe variable íntegramente como remuneración dineraria.

En este sentido, cabe señalar que un 30% del importe correspondiente a la remuneración variable dineraria queda diferido en los términos descritos anteriormente. Asimismo, la remuneración variable devengada se encuentra sujeta a las cláusulas "malus" y "clawback" también descritas anteriormente.

### Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

A partir del ejercicio 2016 se introdujo en la Política que el 30% de la remuneración variable dineraria fuera pagadera con un período de diferimiento de 3 años respecto al ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual de cada uno de los consejeros ejecutivos, a razón de un 10% por cada uno de los 3 años. La parte correspondiente a cada uno de dichos 3 años se corrige mediante la aplicación a la misma del porcentaje de liquidación de la retribución variable correspondiente al ejercicio objeto de la percepción, con el límite del 125%

En consecuencia, el 10% de la remuneración variable dineraria correspondiente a cada uno de los ejercicios 2017, 2018 y 2019, a percibir por los consejeros ejecutivos en 2020, se ha corregido de conformidad con el criterio establecido en el anterior párrafo.

Asimismo, dicha remuneración variable de los consejeros ejecutivos, se encuentra sujeta a determinados ajustes (i.e., cláusulas "malus" y "clawback"), todo ello en los términos ya descritos anteriormente.

Por otra parte, la Sociedad no ha concedido planes de opciones sobre sus acciones u otros instrumentos financieros a ninguno de sus consejeros.

Ninguno de los miembros del Consejo tiene una remuneración en concepto de participación en beneficios o primas y tampoco ha existido ningún sistema de primas anuales (bonus) aplicable a los miembros del Consejo.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componente variable alguno, ni en el caso de aquellos consolidados y cuyo pago está diferido, ni en aplicación de las cláusulas de reducción o devolución ("clawback") que tienen suscritas los consejeros ejecutivos, puesto que no se ha puesto de manifiesto ninguna inexactitud que haya derivado en la aplicación de cualquiera de los supuestos anteriores.

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo ya se han descrito en el Apartado A.1 bajo el epígrafe "Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo" sin que hayan sufrido modificación alguna entre el ejercicio en curso y el ejercicio cerrado.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio cerrado, no se ha pagado ni devengado indemnización alguna en favor de ningún consejero como consecuencia del cese anticipado de los mismos o la terminación de su contrato.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el 26 de febrero de 2020, la Comisión propuso al Consejo de Administración aumentar entre un 0,8% y un 2,5%, dependiendo del consejero la retribución fija de los cuatro consejeros ejecutivos con la correspondiente novación de sus contratos mercantiles. Dicha novación fue aprobada en la misma fecha por el Consejo de Administración, de conformidad con los artículos 249 y 529 octodecimos LSC.

Asimismo, en dichas novaciones, (i) se modificó el importe base de la retribución variable a percibir por el Consejero-Director General y el Consejero-Director General Adjunto a Presidencia, aumentándose el mismo del 40% al 50% de la retribución fija anual; (ii) se modificó el importe base de la dotación anual al sistema de previsión social de directivos del Consejero Delegado y el Consejero-Director General aumentándose el mismo del 18% al 20% de la retribución fija anual y, finalmente, (iii) se incluyó como retribución en especie un seguro médico vitalicio (incluyendo a su cónyuge mientras dure la prestación servicios) para el Consejero Delegado y el Consejero-Director General.

Finalmente, tal y como se ha descrito en el Apartado A.1 anterior, en la citada novación del contrato mercantil del Consejero-Director General, se extinguió, con efectos 1 de marzo de 2020, su relación mercantil con Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros, pasando a estar remunerado únicamente por la Sociedad.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no han recibido ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No ha habido ninguna remuneración derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías concedidos a los miembros del Consejo. Igualmente, ni la Sociedad ni ninguna de sus sociedades dependientes ha asumido obligación alguna por cuenta de un consejero a título de garantía.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Tal y como suele ser habitual en las sociedades cotizadas, existe una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, cuyo tomador es la Sociedad. A los efectos del presente Informe, no se tiene en cuenta la misma, por cuanto el perímetro de los beneficiarios excede a los miembros del Consejo y además no es posible distribuir el coste de la prima sufragada por la Sociedad entre los mismos. En cualquier caso, a efectos informativos, se señala que la prima de dicha póliza fue en el ejercicio 2020 de 71 miles de euros, habiendo aumentado respecto al ejercicio 2019 como consecuencia de las condiciones de mercado de dichas pólizas derivada de la situación económica actual.

Por su parte, los consejeros ejecutivos fueron remunerados en especie mediante las siguientes atribuciones:

(i) Seguro de vida temporal y seguro de salud, estando las primas de suscripción a cargo de la Sociedad (salvo en el caso del Consejero Director General al que parte de su seguro de vida temporal ha sido abonado por Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros, al haber estado vigente su contrato mercantil con la misma hasta 28 de febrero de 2020). Los importes de las mismas correspondientes al ejercicio 2020 están descritos en el Apartado C.1(a) (iv) y C.1(b) (iv) de los cuadros incluidos en el presente Informe.

(ii) Vehículo de empresa. Las cantidades imputadas a dicho uso a los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020 están descritas en el Apartado C.1(a) (iv) del cuadro incluido en el presente Informe.

Adicionalmente, el Presidente y el Consejero-Director General han sido remunerados con un seguro de viudedad, estando las primas de suscripción a cargo de la Sociedad. Los importes de las mismas correspondientes al ejercicio 2020 están descritos en el Apartado C.1(a) (iv) de los cuadros incluidos en el presente Informe.

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

La Sociedad no ha realizado pago alguno a una tercera entidad en la cual presta servicios un consejero, que tenga como fin remunerar los servicios de éste en la Sociedad.

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No existen otros conceptos retributivos satisfechos por la Sociedad distintos de los ya descritos en el presente Informe que tengan la consideración de operación vinculada o cuya emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por los consejeros.

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JORGE ENRICH IZARD	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FEDERICO HALPERN BLASCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don HUGO SERRA CALDERÓN	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
COTYP, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 30/04/2020
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA	Consejero Dominical	Desde 30/04/2020 hasta 31/12/2020
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
JUSAL, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
LACANUDA CONSELL, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
VILLASA, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 30/04/2020
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN	Consejero Dominical	Desde 30/04/2020 hasta 31/12/2020

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	416	24		284					724	717
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	172	21							193	191
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	416	24		541	88	37			1.106	639
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	208	24		389	65	28			714	483
Don JORGE ENRICH IZARD	208	24							232	230
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILBERT	208	24							232	230
Don FEDERICO HALPERN BLASCO	208	24							232	230
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	208	24							232	230
Don HUGO SERRA CALDERÓN	208	24		320	97	42			691	669
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA	208	24							232	230
COTYP, S.L.		10							10	191
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA	208	13							221	
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	172	21							193	191
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ	208	24							232	228
JUSAL, S.L.	172	21							193	191
LACANUDA CONSELL, S.L.	172	21							193	191
VILLASA, S.L.		10							10	191
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN	208	13							221	

**Observaciones**

Las cifras indicadas en este apartado C podrían reflejar variaciones no significativas respecto a otros documentos que contengan información sobre retribuciones de los consejeros de Grupo Catalana Occidente publicados o que vayan a ser publicados, debido a la necesidad de completar este informe con cifras en miles de euros.

No se incluye la remuneración por 2 miles de euros recibida por el consejero Inversiones Giró Godó, S.L. en el ejercicio 2019, por cuanto cesó en el pasado ejercicio y no ha sido consejero en el presente.

**ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	Plan							0,00				
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	Plan							0,00				
Don JORGE ENRICH IZARD	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	Plan							0,00				
Don FEDERICO HALPERN BLASCO	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	Plan							0,00				
Don HUGO SERRA CALDERÓN	Plan							0,00				
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA	Plan							0,00				
COTYP, S.L.	Plan							0,00				
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA	Plan							0,00				
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	Plan							0,00				
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ	Plan							0,00				
JUSAL, S.L.	Plan							0,00				
LACANUDA CONSELL, S.L.	Plan							0,00				
VILLASA, S.L.	Plan							0,00				
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	
Don JORGE ENRICH IZARD	
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	
Don FEDERICO HALPERN BLASCO	
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	
Don HUGO SERRA CALDERÓN	
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA	
COTYP, S.L.	
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA	
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ	
JUSAL, S.L.	
LACANUDA CONSELL, S.L.	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
VILLASA, S.L.	
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ								
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.								
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE			233	70			522	272
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA			176	81			571	388
Don JORGE ENRICH IZARD								
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT								
Don FEDERICO HALPERN BLASCO								
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL								
Don HUGO SERRA CALDERÓN								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA								
COTYP, S.L.								
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA								
ENSIVEST BROS 2014, S.L.								
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ								
JUSAL, S.L.								
LACANUDA CONSELL, S.L.								
VILLASA, S.L.								
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN								

### Observaciones

Al igual que en el ejercicio anterior, al establecer el importe de los fondos acumulados no se proporciona el sumatorio de las aportaciones realizadas sino el valor de liquidación de los instrumentos de previsión social en que están instrumentados a cierre del ejercicio correspondiente, incluyendo tanto las aportaciones realizadas durante el año como aquellas devengadas por la aplicación del 50% de la remuneración variable del ejercicio 2020 que se destinará a complementar el sistema de previsión social de Don José Ignacio Álvarez Juste y Don Francisco José Arregui Laborda, que se harán efectivas durante 2021.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	PÓLIZA VIDA RIESGO	22
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	PÓLIZA VIUDEDAD	35
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	PÓLIZA SALUD	4
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	VEHÍCULO	6
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	PÓLIZA VIDA RIESGO	23
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	PÓLIZA SALUD	4
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	VEHÍCULO	8
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	PÓLIZA VIDA RIESGO	10
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	PÓLIZA VIUDEDAD	22
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	PÓLIZA SALUD	3
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	VEHÍCULO	7
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	E-FLEX SALUD	1
Don HUGO SERRA CALDERÓN	PÓLIZA VIDA RIESGO	1
Don HUGO SERRA CALDERÓN	PÓLIZA SALUD	3
Don HUGO SERRA CALDERÓN	VEHÍCULO	11

Observaciones

[ ]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ		44							44	44
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.										
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	85	44	5						134	599
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	70	44	15	35					164	376
Don JORGE ENRICH IZARD		23							23	23
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT										
Don FEDERICO HALPERN BLASCO		23							23	23
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL										
Don HUGO SERRA CALDERÓN	55	44	5						104	99
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA										
COTYP, S.L.										
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA										
ENSIVEST BROS 2014, S.L.										
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ										
JUSAL, S.L.										
LACANUDA CONSELL, S.L.										
VILLASA, S.L.										

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN		23							23	

### Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	Plan							0,00				
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	Plan							0,00				
Don JORGE ENRICH IZARD	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	Plan							0,00				
Don FEDERICO HALPERN BLASCO	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	Plan							0,00				
Don HUGO SERRA CALDERÓN	Plan							0,00				
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
COTYP, S.L.	Plan							0,00				
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA	Plan							0,00				
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	Plan							0,00				
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ	Plan							0,00				
JUSAL, S.L.	Plan							0,00				
LACANUDA CONSELL, S.L.	Plan							0,00				
VILLASA, S.L.	Plan							0,00				
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	
Don JORGE ENRICH IZARD	
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	
Don FEDERICO HALPERN BLASCO	
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	
Don HUGO SERRA CALDERÓN	
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA	
COTYP, S.L.	
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA	
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ	
JUSAL, S.L.	
LACANUDA CONSELL, S.L.	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
VILLASA, S.L.	
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ					1.822	1.780		
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.								
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE				164			793	800
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA			7	81	1.545	516	580	563
Don JORGE ENRICH IZARD								
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT								
Don FEDERICO HALPERN BLASCO								
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL								
Don HUGO SERRA CALDERÓN								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA								
COTYP, S.L.								
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA								
ENSIVEST BROS 2014, S.L.								
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ								
JUSAL, S.L.								
LACANUDA CONSELL, S.L.								
VILLASA, S.L.								
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN								

### Observaciones

Al igual que en el ejercicio anterior, al establecer el importe de los fondos acumulados no se proporciona el sumatorio de las aportaciones realizadas sino el valor de liquidación de los instrumentos de previsión social en que están instrumentados a cierre del ejercicio correspondiente, incluyendo las aportaciones realizadas.

Asimismo, se pone de manifiesto que tanto en el caso de Don José María Serra Farré como de Don Francisco José Arregui Laborda no ha habido aportaciones con derechos económicos consolidados en el presente ejercicio y las variaciones de los fondos acumulados se deben a la variación del valor de liquidación de los correspondientes planes de jubilación o pólizas de vida ahorro, según corresponda, entre 31 diciembre 2019 y 31 diciembre 2020.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	PÓLIZA VIDA RIESGO	1

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ MARIA SERRA FARRÉ	724			67	791	44				44	835
GESTIÓN DE ACTIVOS Y VALORES, S.L.	193				193						193
Don JOSÉ IGNACIO ÁLVAREZ JUSTE	1.106			35	1.141	134				134	1.275
Don FRANCISCO JOSÉ ARREGUI LABORDA	714			43	757	164			1	165	922

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JORGE ENRICH IZARD	232				232	23				23	255
Don JUAN IGNACIO GUERRERO GILABERT	232				232						232
Don FEDERICO HALPERN BLASCO	232				232	23				23	255
Don FRANCISCO JAVIER PÉREZ FARGUELL	232				232						232
Don HUGO SERRA CALDERÓN	691			15	706	104				104	810
Doña MARIA ASSUMPTA SOLER SERRA	232				232						232
COTYP, S.L.	10				10						10
Don ALBERTO THIEBAUT ESTRADA	221				221						221
ENSIVEST BROS 2014, S.L.	193				193						193
Don ENRIQUE GIRÓ GODÓ	232				232						232
JUSAL, S.L.	193				193						193
LACANUDA CONSELL, S.L.	193				193						193
VILLASA, S.L.	10				10						10

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don FERNANDO VILLAVECCHIA OBREGÓN	221				221	23				23	244
TOTAL	5.861			160	6.021	515			1	516	6.537

### Observaciones

Las cifras indicadas en este apartado C podrían reflejar variaciones no significativas respecto a otros documentos que contengan información sobre retribuciones de los consejeros de Grupo Catalana Occidente publicados o que vayan a ser publicados, debido a la necesidad de completar este informe con cifras en miles de euros.  
La remuneración por sistemas de ahorro no incluye las aportaciones a planes de previsión social no consolidadas tal y como se ha explicado en los apartados B.9 y A.1 del Informe de Remuneraciones.

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

No existe ningún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente Informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, y en relación con el apartado A.3 se pone de manifiesto que la Política de Remuneraciones de la Sociedad, propuesta por el Consejo en la fecha de este Informe y sometida a aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, está disponible en la página web de la Sociedad en el apartado "Accionistas e Inversores", subapartados "Gobierno Corporativo" y "Junta General de Accionistas", bajo el epígrafe "Propuesta motivada del Consejo de Administración sobre la Política de Remuneraciones".

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

25/02/2021

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si  
 No