

GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A., en cumplimiento de lo establecido en el artículo 227 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, pone en conocimiento de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la siguiente:

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

El Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A., celebrado en fecha 23 de febrero de 2023, ha adoptado por unanimidad, entre otros, los siguientes acuerdos:

- Formular las Cuentas Anuales individuales del ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2022 y aprobar el Informe de Gestión de la Sociedad de dicho ejercicio, para su presentación a la Junta General de Accionistas.
- Formular las Cuentas Anuales consolidadas del ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2022 y el Informe de Gestión consolidado del Grupo de dicho ejercicio, incluido el Estado de Información No Financiera Consolidado, para su presentación a la Junta General de Accionistas.
- Aprobar el Informe Financiero Anual del ejercicio 2022, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 1362/2007. Asimismo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18.2 de dicho Real Decreto 1362/2007, aprobar la Información Estadística correspondiente al año 2022.
- Aprobar, conforme al artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio social 2022.
- Aprobar el Informe emitido de conformidad con el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, sobre las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración correspondiente al ejercicio social 2022. Dicho informe será sometido a votación consultiva, como punto separado del orden del día, en la próxima Junta General de Accionistas.
- Convocar Junta General de Accionistas, para su celebración en el Auditorio Rafael del Pino, calle Rafael Calvo, 39 A, Madrid, a las 17,00 horas del día 27 de abril de 2023, en primera convocatoria, o, en el supuesto de que no pudiera celebrarse válidamente en primera convocatoria por no alcanzarse el quórum legalmente necesario, el día 28 de abril de 2023, en segunda convocatoria, en el mismo lugar y hora.
- Aprobar las propuestas de acuerdos e informes en relación con los puntos del Orden del Día de la Junta General de Accionistas.

Se incorpora a la presente comunicación, y asimismo se informa, que se encuentra a disposición de los Sres. Accionistas en la página web de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com) y, en su caso, en el domicilio social de la misma, en los términos previstos en el anuncio de la convocatoria, la siguiente documentación:

- Anuncio de convocatoria de la Junta General de Accionistas, que se publicará en los próximos días en el BORME y en los correspondientes medios de comunicación.
- Propuestas de acuerdos a la Junta General de Accionistas.
- Informe del Comité de Auditoría respecto al ejercicio 2022.
- Informes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración en relación con la propuesta de nombramiento, y en lo menester, reelección de consejero a que se refiere el Asunto Sexto del Orden del Día.
- Memoria justificativa del Comité de Auditoría e Informe del Consejo de Administración en relación con la modificación del artículo 8 del Reglamento del Consejo de Administración a que se refiere el Asunto Octavo del Orden del Día.
- Propuesta motivada del Consejo de Administración en relación con la aprobación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, incluyendo el Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la misma, a que se refiere el Asunto Noveno del Orden del Día.

Se remite, asimismo, de forma separada, el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2022 y el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al mismo ejercicio en relación con el Asunto Undécimo del Orden del Día, disponibles también en la página web de la Sociedad.

Finalmente, se informa de que se encuentra a disposición de los Sres. Accionistas de la Sociedad, tanto en la página web de la misma como en su domicilio social, en los términos previstos en el anuncio de convocatoria, las Cuentas Anuales individuales y consolidadas del ejercicio 2022, así como los correspondientes Informes de Gestión (incluido el documento “Memoria de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera” como parte del Informe de Gestión del Grupo Consolidado correspondiente al ejercicio 2022) y de los Auditores de Cuentas, individuales y consolidados.

24 de febrero de 2023

Don Joaquín Guallar Pérez.
Secretario no consejero del Consejo de Administración

GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A.

Junta General de Accionistas

El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 23 de febrero de 2023, ha acordado convocar Junta General de Accionistas de Grupo Catalana Occidente, S.A. para su celebración en el Auditorio Rafael del Pino (calle Rafael Calvo, 39 A, Madrid), el día 27 de abril de 2023, a las 17:00 horas, en primera convocatoria o, en el supuesto de que no pudiera celebrarse válidamente en primera convocatoria por no alcanzarse el quórum legalmente necesario, el día 28 de abril de 2023, en segunda convocatoria, en el mismo lugar y hora, con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- Primero.-** Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales y del Informe de Gestión Individuales correspondientes al ejercicio 2022.
- Segundo.-** Distribución de resultados del ejercicio 2022.
- Tercero.-** Cuentas Anuales e Informe de Gestión del Grupo consolidado.
- 3.1.- Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales y del Informe de Gestión del Grupo Consolidado correspondientes al ejercicio 2022.
- 3.2.- Examen y aprobación, en su caso, del Estado de Información No Financiera incluido en el documento “Memoria de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera” como parte del Informe de Gestión del Grupo Consolidado correspondiente al ejercicio 2022.
- Cuarto.-** Aprobación, si procede, de la gestión del Consejo de Administración durante el ejercicio 2022.
- Quinto.-** Prórroga del nombramiento de Auditores de Cuentas de la Sociedad y del Grupo consolidado para el ejercicio 2023.
- Sexto.-** Reección y, en lo menester, nombramiento, de Don Francisco Javier Pérez Farguell como consejero independiente.
- Séptimo.-** Fijación del número de miembros del Consejo de Administración.
- Octavo.-** Información a la Junta General sobre la modificación del artículo 8 del Reglamento del Consejo de Administración.
- Noveno.-** Aprobación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad.
- Décimo.-** Retribución de consejeros.
- 10.1.- Aprobar la cuantía de la retribución fija del Consejo de Administración para el ejercicio 2023.

10.2.- Aprobar las dietas por asistencia a reuniones del Consejo para el ejercicio 2023.

10.3.- Aprobar el importe máximo anual de la remuneración para el conjunto de los Consejeros, en su condición de tales, para el ejercicio 2023.

Undécimo.- Someter a votación consultiva de la Junta General el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2022.

Duodécimo.- Distribución de reservas. Delegación al Consejo de Administración para determinar su cuantía y su fecha de distribución, con facultad expresa de no distribuir.

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

DERECHO DE INFORMACIÓN

A partir de la publicación del anuncio de la presente convocatoria de Junta General, los accionistas que lo deseen tienen el derecho de examinar y obtener en el domicilio social (Paseo de la Castellana, 4, Madrid), el de consultar en la página web de la compañía (www.grupocatalanaoccidente.com) y el de solicitar la entrega o envío inmediato y gratuito del texto íntegro de los documentos y propuestas que han de ser sometidos a la aprobación de la Junta, en relación con los puntos del Orden del Día, así como, en particular; (i) las preceptivas Cuentas Anuales, Informes de Gestión (incluido el documento “Memoria de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera” junto con su informe de verificación) y de los Auditores de Cuentas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 272 de la Ley de Sociedades de Capital; (ii) la propuesta motivada del Consejo de Administración y el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, en relación con el Asunto Noveno del Orden del Día, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 529 novodécies.2 de la Ley de Sociedades de Capital, y (iii) el preceptivo Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022 en relación con el Asunto Undécimo del Orden del Día.

Asimismo, se encuentra a disposición de los accionistas en la página web de la compañía (www.grupocatalanaoccidente.com), adicionalmente a la información indicada en el párrafo anterior: (i) el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2022, aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en fecha 23 de febrero de 2023; (ii) la propuesta de acuerdos a la Junta General; (iii) el perfil profesional del consejero cuya reelección y, en lo menester, nombramiento se propone a la Junta General de Accionistas; (iv) el informe del Consejo de Administración en relación con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de reelección y, en lo menester, nombramiento del consejero independiente a que se refiere el Asunto Sexto del Orden del Día; (v) el informe del Consejo de Administración y la Memoria del Comité de Auditoría sobre la modificación realizada en el art. 8 del Reglamento del Consejo de Administración, en relación con el Asunto Octavo del Orden del Día; (vi) el informe del Comité de Auditoría sobre el ejercicio 2022; (vii) el presente anuncio de convocatoria, (viii) el número de acciones y derechos de voto en la fecha de la convocatoria; y (ix) los formularios que deberán utilizarse para el voto por representación y a distancia.

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

INSTRUMENTOS ESPECIALES DE INFORMACIÓN - FORO ELECTRÓNICO DE ACCIONISTAS

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

COMPLEMENTO DE LA CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS DE ACUERDOS

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

ASISTENCIA

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

VOTO POR MEDIOS DE COMUNICACIÓN A DISTANCIA Y REPRESENTACIÓN

(a) Voto por medios de comunicación a distancia

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

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

(b) Representación

Todo accionista que tenga derecho a asistencia a la Junta General podrá hacerse representar en ésta por otra persona, cumpliendo los requisitos y formalidades exigidos en los Estatutos Sociales, en el Reglamento de la Junta y en la Ley. La representación deberá conferirse con carácter especial para cada Junta y es siempre revocable. La asistencia personal a la Junta del representado tendrá valor de revocación. Además, la delegación será siempre revocable por los mismos medios por los que se hubiera efectuado. En caso de solicitud pública de representación se estará a lo dispuesto en los artículos 186, 187 y 526 de la Ley de Sociedades de Capital. El nombramiento del representante y la notificación del nombramiento podrá realizarse, en los términos indicados más adelante, (i) por medios de comunicación a distancia (mediante correo postal o medios electrónicos), o (ii) por la cumplimentación de la delegación contenida en la tarjeta de asistencia y su presentación al personal encargado del registro de

accionistas directamente por el representante el día de celebración de la Junta General.

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

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

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

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

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

CELEBRACIÓN DE LA JUNTA

Aunque en el presente anuncio están previstas dos convocatorias, de acuerdo con lo

dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración prevé que la Junta se celebrará en primera convocatoria.

INTERVENCIÓN DE NOTARIO EN LA JUNTA

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

PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos personales que los accionistas remitan a la Sociedad para el ejercicio de sus derechos de asistencia, delegación y voto en la Junta General o que sean facilitados por las entidades bancarias y sociedades y agencias de valores en las que dichos accionistas tengan depositadas sus acciones (datos identificativos del accionista e información sobre las acciones de las que sean titulares), a través de la entidad legalmente habilitada para la llevanza del registro de anotaciones en cuenta, Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. (IBERCLEAR), serán tratados conforme al Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por el Grupo Catalana Occidente, S.A., con domicilio en Paseo de la Castellana 4, 28046, de Madrid, con la finalidad de gestionar el desarrollo, cumplimiento y control de la relación accionarial existente en lo referente a la convocatoria y celebración de la Junta, siendo la base jurídica del tratamiento la relación jurídica derivada de la titularidad accionarial. El tratamiento de sus datos personales es, por tanto, necesario para la referida finalidad. Dicha información se conservará mientras sea necesaria para la gestión de la Junta General convocada.

La Junta General será grabada y podría ser retransmitida en directo a través de la página web de la Sociedad, conforme a lo establecido en el Reglamento de la Junta General de Accionistas.

La Sociedad podrá revelar a las autoridades públicas competentes los datos personales y cualquier otra información que esté en su poder o sea accesible a través de sus sistemas y sea requerida de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias aplicadas, así como previo requerimiento judicial.

Asimismo, se informa a los accionistas que pueden ejercitar en todo momento, en los términos establecidos en la legislación vigente, sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento y oposición, o solicitar la portabilidad de sus datos, siempre que ello no impida la gestión de la presente Junta General, mediante comunicación escrita dirigida a la Sociedad, a la siguiente dirección, Avda. Alcalde Barnils, nº 63, Sant Cugat del Vallès, Barcelona, o a la dirección de correo electrónico dpo@grupocatalanaoccidente.com, indicando claramente el derecho que desean ejercitar y acompañando Documento Nacional de Identidad o documento identificativo similar que acredite la identidad del accionista en cuestión.

En cualquier caso, éstos podrán presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si consideran que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente.

Para más información dirijase al teléfono de atención al accionista de nueve a diecisiete treinta horas (09:00 a 17:30 h.), en días laborables.
Teléfono de atención al Accionista: 93 582 5001.

En Sant Cugat del Vallés (Barcelona), a 23 de febrero de 2023.

El Secretario no consejero del Consejo de Administración
Joaquín Guallar Pérez

**PROPUESTA DE ACUERDOS
A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE
GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A.
27 DE ABRIL DE 2023, EN PRIMERA CONVOCATORIA,
28 DE ABRIL DE 2023, EN SEGUNDA CONVOCATORIA**

Primero.- Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales y del Informe de Gestión Individuales correspondientes al ejercicio 2022.

Aprobar las Cuentas Anuales individuales (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo y Memoria), correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2022, que no se transcriben por constar insertas en los folios del Timbre de la clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, junto con el Informe de Gestión del ejercicio, extendido en los folios del Timbre, clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, para su depósito en el Registro Mercantil, documentos que fueron firmados por todos los Consejeros, en el folio del Timbre de la clase []ª, serie [], número [].

Segundo.- Distribución de resultados del ejercicio 2022.

Aplicar la distribución del beneficio individual resultante en el ejercicio 2022, que asciende a 124.103.513,56 euros, de la siguiente forma:

A dividendos	58.908.000,00 euros
A reservas voluntarias	65.195.513,56 euros
Total	124.103.513,56 euros

El resultado del Grupo Consolidado asciende a 542.574.264,88 euros, siendo de 486.567.920,76 euros el resultado atribuido a la sociedad dominante.

El dividendo a satisfacer a los accionistas es, por tanto, de 0,4909 euros por acción, en conjunto 58.908.000,00 euros y se hará efectivo el próximo día 10 de mayo de 2023, actuando como entidad pagadora el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.

De este modo, los dividendos totales acordados y repartidos desde la celebración de la pasada Junta General de fecha 28 de abril de 2022, ya sea contra reservas de la Sociedad o resultado del ejercicio han ascendido a 123.420.000 euros, es decir, 1,0285 euros brutos por acción

Tercero.- Cuentas Anuales e Informe de Gestión del Grupo consolidado.

3.1. Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales y del Informe de Gestión del Grupo Consolidado correspondientes al ejercicio 2022.

Aprobar (i) las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo y Memoria), correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2022, que no se transcriben por

constar insertos en los folios del Timbre de la clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, y (ii) el Informe de Gestión consolidado del ejercicio extendido en los folios del Timbre, clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, para su depósito en el Registro Mercantil documentos que fueron firmados por todos los Consejeros, en el folio del Timbre, clase []ª, serie [], número [].

3.2. Examen y aprobación, en su caso, del Estado de Información No Financiera incluido en el documento “Memoria de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera” como parte del Informe de Gestión del Grupo Consolidado correspondiente al ejercicio 2022.

Aprobar el Estado de Información No Financiera incluido en el documento “Memoria de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera” como parte del Informe de Gestión del Grupo Consolidado correspondiente al ejercicio 2022, extendido en los folios del Timbre, clase []ª, serie [], números [] al [], ambos inclusive, para su depósito en el Registro Mercantil, documento que fue firmado por todos los Consejeros, en el folio del Timbre, clase []ª, serie [], número [].

Cuarto.- Aprobación, si procede, de la gestión del Consejo de Administración durante el ejercicio 2022.

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

Quinto.- Prórroga del nombramiento de Auditores de Cuentas de la Sociedad y del Grupo consolidado para el ejercicio 2023.

Prorrogar para el ejercicio 2023, de conformidad con lo previsto en el artículo 264 de la Ley de Sociedades de Capital, el nombramiento de PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. como Auditores de las cuentas anuales e informe de gestión individual de la Sociedad y como Auditores de las cuentas anuales e informe de gestión consolidado del Grupo.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. tiene su domicilio social en Madrid, Torre PwC, Paseo de la Castellana 259 B, C.I.F. número B-79031290 y consta inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, hoja M-87250-1, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª y en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas con el número S0242.

Sexto.- Reelección y, en lo menester, nombramiento de Don Francisco Javier Pérez Farguell como consejero independiente.

Reelegir y, en lo menester, nombrar Consejero, por el plazo estatutario de cuatro años, con el carácter de independiente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y previo informe justificativo del Consejo de Administración, a Don Francisco Javier Pérez Farguell, de nacionalidad española, mayor de edad, casado, con domicilio a estos efectos en Barcelona, Avda. Diagonal 477, 10a planta, y titular de D.N.I. número 37.267.053-S, en vigor.

Séptimo.- Fijación del número de miembros del Consejo de Administración.

Con motivo de la renuncia del Consejero Secretario y Director General, D. Francisco José Arregui Laborda, con efectos 1 de enero de 2023 y aceptada por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de octubre de 2022, se acuerda fijar en nueve (9) el número de miembros del Consejo de Administración.

Octavo.- Información a la Junta General sobre la modificación del artículo 8 del Reglamento del Consejo de Administración.

Tomar razón de que, con fecha 26 de mayo de 2022, el Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Auditoría, que acompañó la correspondiente memoria justificativa, aprobó por unanimidad modificar el artículo 8 del Reglamento del Consejo de Administración (relativo a la composición cuantitativa del mismo) con el fin de adaptar su contenido a la modificación del artículo 13 de los estatutos sociales aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en fecha 28 de abril de 2022.

El nuevo texto íntegro del Reglamento del Consejo de Administración en el que se incorpora la modificación mencionada, se encuentra a disposición de los señores accionistas en la página web de la Sociedad y, de conformidad con el artículo 529 de la Ley de Sociedades de Capital, ha sido objeto de comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores y está inscrito en el Registro Mercantil de Madrid.

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

Modificar y, en lo menester, aprobar, de conformidad con el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada por la Junta General de 28 de abril de 2022, con la finalidad principalmente de ajustar su redacción a los requisitos específicos de información incluidos en los artículos 527 septedécimas a novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital.

En consecuencia y de conformidad con el artículo 529 novodécimas.1 de la Ley de Sociedades de Capital, esta será la Política de Remuneraciones de la Sociedad desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes 2024, 2025 y 2026 (inclusive), salvo que se proponga la modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo, en cuyo caso se requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas para dicha modificación o sustitución.

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

Décimo.- Retribución de consejeros.

- 10.1. De conformidad con el artículo 19 de los Estatutos Sociales, fijar en 2.078.981,80 euros la remuneración fija del Consejo de Administración para el ejercicio social 2023. En lo menester, se deja constancia de que el mencionado importe no excede del 5% del beneficio neto anual consolidado del último ejercicio cerrado. En virtud de los Estatutos Sociales, la fijación de la cantidad exacta a abonar a cada consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá al Consejo, del modo que estime más oportuno.
- 10.2. Adicionalmente, según lo previsto en el artículo 19 de los Estatutos Sociales, fijar las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración en la cantidad de 2.225,00 euros.
- 10.3. Aprobar, de conformidad con la Política de Remuneraciones de la Sociedad y el artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo anual de la remuneración para el conjunto de los Consejeros, en su condición de tales, fijándolo, para el ejercicio 2023, en 2.600.000 euros. Dicho importe máximo comprende las remuneraciones que se aprueban en virtud de los dos párrafos anteriores y se mantendrá en vigor, en caso de ser aprobada y en tanto la Junta General no acuerde modificarlo.

Undécimo.- Someter a votación consultiva de la Junta General el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2022.

Votar favorablemente al informe aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en fecha 23 de febrero de 2023, sobre las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración que incluye, entre otros aspectos, información sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso, el resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio 2022, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio, sometido a la presente Junta General con carácter consultivo.

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

Decimosegundo.- Distribución de reservas. Delegación al Consejo de Administración para determinar su cuantía y su fecha de distribución, con facultad expresa de no distribuir.

Distribuir con cargo a las reservas de libre disposición de la Sociedad, en una o varias veces, un importe de hasta setenta millones (70.000.000) de euros brutos entre las acciones de la Sociedad con derecho a percibirlo, delegando la facultad de decidir su ejecución en el Consejo de Administración (con expresa facultad de sustitución).

A los efectos de lo anterior, delegar en el Consejo de Administración, con expresas facultades de sustitución, las más amplias facultades para decidir sobre la ejecución, importes y fechas de ejecución de este acuerdo de distribución de reservas de libre disposición (con expresa

facultad de acordar el no proceder a su ejecución) incluyendo, en particular y sin carácter limitativo:

- (i) la decisión de ejecutar y hacer efectivo este acuerdo, quedando de manera expresa facultado el Consejo de Administración (con expresas facultades de sustitución) para decidir de abstenerse de ejecutar el mismo (totalmente o parcialmente), incluyendo la posibilidad de decidir una o varias ejecuciones parciales (por un importe inferior al máximo convenido) en consideración a las condiciones del mercado, de la propia Sociedad o de cualquier hecho o acontecimiento relevante que aconseje tal decisión;
- (ii) la facultad de decidir (a) las fechas en las que se determinarán los titulares inscritos que tienen derecho a recibir el dividendo (*record date*) así como (b) las fechas concretas de pago de los dividendos con cargo a reservas de libre disposición (*payment date*),
- (iii) determinar las concretas cuentas o subcuentas de reservas de libre disposición con cargo a las cuales se efectuará el reparto de reservas;
- (iv) publicar los anuncios y/o comunicaciones que sean necesarios o convenientes;
- (v) designar a la entidad que deba actuar como agente de pagos y realice las demás actuaciones necesarias o convenientes para el buen fin del reparto; y
- (vi) en general, realizar cuantas actuaciones fueran necesarias o convenientes para el buen fin, la ejecución y la plena formalización del reparto de reservas de libre disposición ante cualesquiera entidades y organismos públicos o privados, españoles o extranjeros, incluidas las de aclaración, complemento o subsanación de defectos u omisiones que pudieran impedir u obstaculizar la plena efectividad de este acuerdo.

La presente delegación tendrá una duración de doce (12) meses desde la fecha de adopción del presente acuerdo.

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

Facultar a Don José M^a Serra Farré y a Don Joaquín Guallar Pérez, para que cualquiera de ellos indistintamente, actuando en nombre y representación de la Sociedad, pueda (i) depositar en el Registro Mercantil las Cuentas Anuales de la Sociedad, las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo y el documento “Memoria de Sostenibilidad – Estado de Información No Financiera”, todos ellos correspondientes al ejercicio social 2022, pudiendo incluso aclarar o subsanar cualesquiera de los extremos incluidos en esta Acta, y (ii) comparecer ante Notario con el fin de elevar a públicos los anteriores acuerdos, pudiendo para ello y hasta su inscripción en los correspondientes Registros, aclarar o subsanar cualesquiera de los extremos incluidos en esta Acta, suscribir cuantos documentos públicos o privados considere necesarios o simplemente convenientes, incluso escrituras de aclaración, ampliación, modificación, rectificación o subsanación de errores, pudiendo solicitar, en su caso, del Registrador Mercantil la inscripción parcial de los acuerdos adoptados, si los mismos no

accedieran a su inscripción total, todo ello con las más amplias facultades y sin restricción de clase alguna.

INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE AUDITORÍA

EJERCICIO 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. REGULACIÓN Y FUNCIONES.....	2
3. COMPOSICIÓN	5
4. FUNCIONAMIENTO	6
5. ACTIVIDADES EN EL EJERCICIO 2022.....	7
5.1 Información a la Junta General de Accionistas.....	7
5.2 Información económico-financiera.....	7
5.3 Auditor externo de cuentas.....	8
5.4 Supervisión de auditoría interna corporativa y del Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo.....	9
5.5 Gobierno Corporativo.....	10
5.6 Operaciones de reestructuración societaria y otras actuaciones	12
6. HECHOS POSTERIORES	12

1. INTRODUCCIÓN

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

Dicha obligación quedó refrendada por las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**Ley de Sociedades de Capital**”) y, en particular, con la inclusión del nuevo artículo 529 quaterdecies, que regula dicho Comité.

En cumplimiento de lo establecido en la citada Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad modificó sus Estatutos Sociales y su Reglamento del Consejo de Administración (el “**Reglamento del Consejo**”), estableciendo las competencias, composición y reglas de funcionamiento del referido Comité de Auditoría. Desde entonces, se han llevado varias actualizaciones con el fin de adaptar las competencias y composición del referido Comité a las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (el “**Código de Buen Gobierno**”) aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”) en febrero de 2015 y actualizado en julio de 2020.

2. REGULACIÓN Y FUNCIONES

La regulación del Comité de Auditoría de Grupo Catalana Occidente está incluida en los artículos 17 de los Estatutos Sociales y 15 del Reglamento del Consejo.

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

- Informar en la Junta General de Accionistas sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materias de su competencia y sobre el resultado de la auditoría explicando cómo ésta ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que el Comité ha desempeñado en ese proceso, así como, en caso de que la auditoría incluya alguna salvedad, su parecer sobre su contenido y alcance.

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

consolidación y la correcta aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

- Supervisar la información que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.
- Examinar el cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta de Grupo Catalana Occidente, S.A. y su grupo de sociedades, del Reglamento del Consejo y, en general, supervisar el cumplimiento de los códigos internos de conducta y de las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad, velando asimismo para que la cultura corporativa esté alineada con sus propósitos y valores; y hacer las propuestas necesarias para su mejora. Asimismo, le corresponde la evaluación periódica del sistema de gobierno corporativo y de las políticas en materia medioambiental y social de la Sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
- Supervisar que las prácticas de la Sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y políticas fijadas, así como la supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- Supervisar la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa, así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés, incluyendo a los pequeños y medianos accionistas.

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

- La información financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente, asegurándose que la información intermedia se formula con los mismos criterios contables que las cuentas anuales y considerando, en su caso, la procedencia de una revisión limitada o completa del auditor externo.
- La creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales, así como cualesquiera otras transacciones u operaciones de naturaleza análoga que, por su complejidad, pudieran menoscabar la transparencia del grupo.
- Las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses, sobre las operaciones vinculadas.

- Las correspondientes decisiones sobre el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

3. COMPOSICIÓN

A 31 de diciembre de 2022, la composición del Comité de Auditoría era la siguiente:

Presidente

Don Juan Ignacio Guerrero Gilabert

Vocales

Don Francisco Javier Pérez Farguell

Don Álvaro Juncadella de Pallejá

Secretario no miembro

Don Francisco José Arregui Laborda

De acuerdo con el Reglamento del Consejo, el Comité de Auditoría estará formado por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, todos ellos Consejeros no ejecutivos, nombrados por el Consejo de Administración. La mayoría de los miembros del Comité de Auditoría serán independientes y serán designados, en su conjunto, y de forma especial su Presidente, teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros.

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

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

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

En la reunión del Consejo de Administración del pasado 27 de octubre se tomó razón de la dimisión presentada a su cargo como Secretario y miembro del Consejo de Administración de

Don Francisco José Arregui Laborda y, como consecuencia de lo anterior, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del nombramiento de Don Joaquin Guallar Pérez como Secretario no consejero de la Sociedad, todo ello con efectos 1 de enero de 2023.

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

4. FUNCIONAMIENTO

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

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

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

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

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

5. ACTIVIDADES EN EL EJERCICIO 2022

Durante el ejercicio 2022 el Comité de Auditoría se ha reunido, con la asistencia de todos sus miembros, un total de diez veces, informando inmediatamente al Consejo de Administración sobre el resultado de sus reuniones.

A continuación, se presenta un resumen de las actividades del Comité de Auditoría de Grupo Catalana Occidente durante el ejercicio 2022, agrupando las actividades para su exposición en torno a las funciones básicas del mismo que tiene atribuidas estatutaria y reglamentariamente.

5.1. Información a la Junta General de Accionistas

El Presidente del Comité de Auditoría asistió a la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2022 e informó sobre las materias de su competencia y sobre las actividades realizadas durante el ejercicio social 2021 por el Comité de Auditoría. Los accionistas no plantearon cuestiones adicionales sobre materias de su competencia.

5.2. Información económico-financiera

De acuerdo con las competencias indicadas anteriormente, el Comité de Auditoría ha tratado durante el ejercicio social 2022, entre otras, de las siguientes materias relacionadas con la información económico-financiera de la Sociedad y su Grupo:

- Llevó a cabo la revisión de las Cuentas Anuales e Informes de Gestión de la Sociedad y su Grupo, correspondientes al ejercicio 2021, así como de las cuentas e informes de gestión individuales de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, S.A.U. de Seguros y Reaseguros (“**PU**”), Nortehispana de Seguros y Reaseguros, S.A.U (“**NH**”), GCO Reaseguros, S.A.U. (“**GCORE**”), Seguros Catalana Occidente, S.A.U. de Seguros y Reaseguros (“**SCO**”) y Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal (“**SB**”) y (conjuntamente, las “**Entidades Individuales** ” o “**Entidades de Negocio Tradicional**”), correspondientes al ejercicio 2021, en asunción de las funciones de la Comisión de Auditoría de dichas compañías.
- Informó favorablemente al Consejo sobre la formulación y aprobación del contenido de la Memoria de Sostenibilidad-Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2021.
- Informó favorablemente al Consejo sobre el Informe Financiero Anual de la Sociedad y su Grupo correspondiente al ejercicio 2021 así como de la Información Estadística del ejercicio 2021 a remitir a la CNMV.

- Informó favorablemente al Consejo sobre el Informe sobre la Situación Financiera y de Solvencia y el informe Periódico de Supervisión del Grupo correspondiente al ejercicio 2021, asimismo informó favorablemente a los correspondientes órganos de administración de las Entidades Individuales sobre sus respectivos Informes sobre la Situación Financiera y de Solvencia y, en su caso, los informes Periódicos de Supervisión, también correspondientes al ejercicio 2021.
- Llevó a cabo la revisión de la información pública periódica (intermedia y trimestral) de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2022.

5.3. Auditor externo de cuentas

En cumplimiento de las funciones relacionadas con los auditores externos de la Sociedad y su Grupo, durante el ejercicio social 2022 el Comité de Auditoría, mantuvo diversas reuniones con el Auditor externo y, en particular:

- Analizó el resultado de la auditoría externa de las cuentas individuales y consolidadas de la Sociedad y de las Entidades Individuales, en asunción de las funciones de su Comisión de Auditoría, haciendo constar que no se observaban salvedades que pudieran ser emitidas por el Auditor externo, una vez analizados los trabajos de auditoría realizados por el mismo con el soporte del auditor interno de la Sociedad.
- Evaluó la independencia del Auditor externo de la Sociedad y su Grupo, incluyendo a las Entidades Individuales, formulando el correspondiente informe al respecto de conformidad con el artículo 15.7 f) del Reglamento del Consejo.
- Informó favorablemente al Consejo de Administración sobre las condiciones de contratación y honorarios de los Auditores externos de la Sociedad y su Grupo para el ejercicio 2022.
- Supervisó la renovación y/o nombramiento de los auditores externos del resto de entidades del Grupo.
- Procedió a tomar razón del Informe Especial y Complementario de Auditoría de las Cuentas Anuales de las Entidades Individuales, correspondientes al ejercicio 2021, para su presentación a sus respectivos órganos de administración y posterior remisión a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.
- Tomó razón sobre el plan de auditoría y su ejecución por parte del auditor externo de Grupo Catalana Occidente y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.7 b) del Reglamento del Consejo.

- De conformidad con lo previsto en el artículo 39 de la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas (la “**Ley de Auditoría de Cuentas**”) el Comité de Auditoría autorizó la suscripción de diversos contratos con sociedades del grupo del auditor externo, previo análisis de las amenazas a la independencia del Auditor de Cuentas y las medidas de salvaguardia aplicadas.

Asimismo, de conformidad con la “Policy on Auditor Independence” de Atradius NV y sus sociedades dependientes, asumida por el propio Comité de Auditoría durante el ejercicio 2021, ratificó los servicios distintos de auditoría prestados por el auditor externo a Atradius NV y sus sociedades dependientes en el ejercicio 2022.

5.4. Supervisión de Auditoría Interna corporativa y del Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo

En cumplimiento de las funciones de supervisión de la eficacia del Control Interno de la Sociedad, la Auditoría Interna y los Sistemas de Gestión de Riesgos en el ejercicio social 2022 el Comité de Auditoría de la Sociedad:

- Examinó e informó favorablemente sobre el Informe de Evaluación de Riesgos y Solvencia (ORSA) del ejercicio 2022, tanto de la Sociedad como de las Entidades Individuales.
- Supervisó la eficacia del control interno, los servicios de Auditoría Interna y la Política y Sistemas de Control Interno y Gestión de Riesgos, de la Sociedad y de las Entidades Individuales, en asunción de las funciones de su Comisión de Auditoría, incluyendo sus respectivos Planes de Auditoría 2022-2026.
- Tomó razón e informó favorablemente sobre el Informe semestral sobre Control Interno correspondiente al segundo semestre de 2021 y al primer semestre de 2022, tanto de Grupo Catalana Occidente como de las sociedades respecto a las Entidades Individuales.
- Examinó e informó favorablemente sobre el Informe Semestral del Responsable de Cumplimiento Penal de Grupo Catalana Occidente correspondiente al segundo semestre de 2021 y el primer semestre de 2022.
- Informó favorablemente tanto sobre el Informe de la función de verificación del cumplimiento del Grupo Catalana Occidente correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021 como sobre el Plan anual de verificación del cumplimiento correspondiente al ejercicio 2022.
- Analizó e informó favorablemente sobre el Informe de la Función Actuarial del Grupo sobre la fiabilidad y la adecuación del cálculo de las provisiones técnicas, así como sus pronunciamientos sobre la política general de suscripción y la adecuación de los acuerdos de reaseguro, y su contribución a la aplicación efectiva del Sistema de Gestión de Riesgos.

Asimismo, en asunción de sus funciones como Comisión de Auditoría de las Entidades Individuales, informó favorablemente sobre sus respectivos Informes de la Función Actuarial.

- Informó favorablemente sobre el documento de estrategia de riesgos de la Sociedad y del mismo documento respecto a las Entidades Individuales.
- Informó favorablemente sobre (a) el informe anual de experto externo sobre los procedimientos, órganos de control interno y comunicación de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo de Grupo Catalana Occidente, correspondiente al ejercicio 2021 y su correspondiente Plan de remedio; y (b) la actualización y modificación del Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo de Grupo Catalana Occidente y los Anexos que lo integran.
- Tomó razón de los informes de actividad del Departamento de Auditoría Interna correspondientes a la Sociedad y las Entidades Individuales relativos al primer semestre de 2022.
- Aprobó el “Procedimiento y metodología de actuación para el análisis de irregularidades y fraude interno de Grupo Catalana Occidente”.

5.5. Gobierno Corporativo

Entre sus competencias en materia de Gobierno Corporativo durante el ejercicio 2022, el Comité de Auditoría:

- Examinó e informó favorablemente al Consejo de Administración del Informe Anual de Gobierno Corporativo, correspondiente al ejercicio 2021, de acuerdo con lo establecido en el artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital.
- Dejó constancia de que no existieron en el ejercicio 2021 incidencias en cuanto al cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta, del Reglamento del Consejo y, en general, demás reglas de gobierno de la Sociedad, y que tanto la Sociedad como los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones delegadas, así como las entidades filiales de la Sociedad y los miembros de sus respectivos Órganos de Administración siguieron las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.
- Analizó la labor realizada por el Comité de Auditoría durante el ejercicio social 2021, expresando los miembros del Comité su satisfacción por el desempeño de sus tareas y funciones, de acuerdo con el artículo 17.6 del Reglamento del Consejo y, tomó razón del informe elaborado en fecha 28 de octubre de 2021 por la Dirección de Servicio Jurídico y

Secretaria General del Grupo, sobre el nivel de cumplimiento de las recomendaciones efectuadas por el experto externo KPMG Auditores, S.L. en relación con el funcionamiento del consejo de administración y sus comisiones.

- De conformidad con lo previsto en el artículo 65.2 de la LOSSEAR, informó favorablemente al Consejo sobre la actualización de las políticas escritas de la Sociedad que desarrollan el sistema de gobierno de la Sociedad y su Grupo derivadas de la Directiva de Solvencia II y, en asunción de sus funciones como Comisión de Auditoría de las Entidades Individuales, informó favorablemente a sus respectivos órganos de administración sobre la revisión y aprobación de dichas políticas.
- Tomó razón del Informe sobre Autocarera de la Sociedad emitido por la Dirección de Inversiones con motivo de la ejecución del plan de entrega de acciones de la Sociedad a sus empleados.
- Tomó razón e informó favorablemente sobre el informe preparado por el responsable de los asuntos fiscales de la Sociedad y las restantes entidades del Grupo durante el ejercicio 2021 y, en particular, sobre el grado de cumplimiento de la Política Fiscal Corporativa durante el mismo e informó favorablemente sobre su actualización para el ejercicio 2022.
- Emitió el Informe del Comité de Auditoría sobre el ejercicio 2021.
- En el marco del Plan de Sostenibilidad del Grupo Catalana Occidente, tomó razón e informó favorablemente sobre la revisión del Código Ético del Grupo Catalana Occidente y de las diferentes Políticas de Sostenibilidad del Grupo que incluyen (i) la Política de Sostenibilidad, (ii) la Política de Recursos Humanos, (iii) la Política de cambio Climático y Medioambiente, y (iv) la Política de Inversión Responsable de Grupo Catalana Occidente.
- Tomó razón e informó favorablemente sobre la Política de seguridad de la información corporativa de Grupo Catalana Occidente y de la normativa que la desarrolla.
- Tras el examen del informe elaborado por la Unidad de Relaciones con Analistas, Inversores, Agencias de Rating y Sostenibilidad de Grupo Catalana Occidente, informó favorablemente sobre la revisión de la Política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto de la Sociedad.
- Propuso al consejo, mediante la emisión de la correspondiente Memoria justificativa, la modificación del artículo 8 del Reglamento del Consejo de Administración con el fin de adaptar su contenido a la modificación del artículo 13 de los estatutos sociales de la Sociedad en relación con el número mínimo y máximo de miembros en el Consejo de Administración.

- Informó favorablemente al Consejo de Administración sobre (i) la novación del “Protocolo interno de conducta en el ámbito de la delegación de operaciones vinculadas intragrupo del Grupo Catalana Occidente”, tanto en relación a la Sociedad como de las Entidades de Seguro Tradicional, y (ii) la ratificación de las operaciones vinculadas intragrupo realizadas entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de junio del 2022, de conformidad con lo establecido en el artículo 231 bis y el capítulo VII bis de la Ley de Sociedades de Capital.

Asimismo, tomó razón de la novación del “Protocolo interno de conducta en el ámbito de la delegación de operaciones vinculadas intragrupo del Grupo Cogespar” en relación con las operaciones que puedan realizarse entre las sociedades de dicho grupo mercantil con Grupo Catalana Occidente, S.A. o sus sociedades dependientes, informando favorablemente sobre la ratificación de las operaciones vinculadas con las sociedades del Grupo Cogespar realizadas entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de junio de 2022 de conformidad con lo establecido en el artículo 231 bis y el capítulo VII bis de la Ley de Sociedades de Capital.

- De conformidad con lo anterior, informó al Consejo de Administración que, de conformidad con las comunicaciones remitidas por los consejeros, durante el ejercicio 2021, no se había producido ninguna situación de conflicto de interés, según lo previsto en los artículos 229 y 529 vices de la Ley de Sociedades de Capital, así como el resto de materias incluidas en el Capítulo IX del Reglamento del Consejo de Administración sobre deberes de los consejeros.

5.6. Operaciones de reestructuración societaria y otras actuaciones

- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15.7 (e) del Reglamento del Consejo, el Comité de Auditoría ha tomado razón del informe emitido por la Dirección de Servicio Jurídico y Secretaria General de Grupo Catalana Occidente, S.A. sobre, la fusión de Funerarias Bilbaína y La Auxiliadora, S.L.U. y Aguirre y García de Andoain, S.L.U.
- Informó favorablemente sobre la decisión de optar por la renuncia voluntaria a la condición de Sociedad de Inversión de Capital Variable de la filial Catoc SICAV, S.A., debido a las modificaciones introducidas en la Ley 27/2014 del Impuesto de Sociedades, para transformarla en una sociedad de responsabilidad limitada.

6. HECHOS POSTERIORES

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

- Ha examinado e informado al Consejo de Administración favorablemente sobre la formulación y aprobación de las cuentas anuales e informes de gestión individual de la Sociedad y consolidado del Grupo del ejercicio social 2022.
- Ha examinado e informado al Consejo de Administración favorablemente sobre la aprobación del Informe Financiero Anual de Grupo Catalana Occidente, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2022, la Información Estadística del año 2022 para su remisión a la CNMV.
- Ha hecho constar que no se observaban salvedades que pudieran ser emitidas por el Auditor externo, una vez analizado el resultado de los trabajos de auditoría realizados hasta la fecha por el Auditor externo.
- Ha emitido el Informe, previo a la emisión del resultado de la auditoría de cuentas, sobre la independencia del Auditor de Cuentas de la Sociedad.
- Ha informado favorablemente al Consejo de Administración sobre las condiciones de contratación y honorarios de los Auditores Externos para el ejercicio 2023.
- Ha evaluado los Sistemas de Control Interno, de Auditoría Interna y de Gestión de Riesgos a 31 de diciembre de 2022, y manifestado el buen funcionamiento de los mismos tanto en su vertiente administrativa como financiera.
- Ha informado favorablemente sobre el contenido del Informe Anual de Gobierno Corporativo del ejercicio 2022 y ha propuesto su aprobación y difusión por el Consejo de Administración.
- Ha tomado razón (i) del Informe de Actividad de Auditoría Interna Corporativa de Grupo Catalana Occidente, durante el ejercicio 2022, y ha aprobado el Plan de Auditoría previsto para los años 2023-2027, y (ii) de la declaración del Director de Auditoría Interna Corporativa en cuanto a la independencia de la función de auditoría interna durante el ejercicio 2022.
- Ha dejado constancia de que no han existido durante el ejercicio social 2022 incidencias en cuanto al cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta, del Reglamento del Consejo y, en general, demás reglas de gobierno corporativo de la Sociedad, y que tanto la Sociedad como los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones delegadas han seguido las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

- Ha informado favorablemente sobre el Informe de evaluación interna de riesgos y solvencia (ORSA) de la Sociedad y las entidades en las que ha asumido sus funciones como Comisión de Auditoría, correspondientes al ejercicio 2023.
- Ha tomado razón del Informe del Responsable de Cumplimiento Penal de Grupo Catalana Occidente correspondiente al segundo semestre de 2022.
- Ha informado favorablemente sobre el informe preparado por el responsable de los asuntos fiscales de Grupo Catalana Occidente en relación con las estrategias fiscales aplicadas por la Sociedad y las restantes entidades del Grupo durante el ejercicio 2022 y, en particular, sobre el grado de cumplimiento de la Política Fiscal Corporativa y la actualización de la misma en el ejercicio 2023.
- Ha informado al Consejo de Administración que, de conformidad con las comunicaciones remitidas por los consejeros, durante el ejercicio 2022, no se ha producido ninguna situación de conflicto de interés, según lo previsto en los artículos 229 y 529 vices de la Ley de Sociedades de Capital, así como el resto de materias incluidas en el Capítulo IX del Reglamento del Consejo de Administración sobre deberes de los consejeros.
- Ha informado favorablemente, de conformidad con lo establecido en el apartado 5.1 de “Protocolo interno de conducta en el ámbito de la delegación de operaciones vinculadas intragrupo del Grupo Catalana Occidente”, sobre la comunicación realizada por las personas autorizadas para suscribir operaciones vinculadas intragrupo, en relación con las operaciones suscritas durante el periodo 1 de julio a 31 de diciembre de 2022, así como de las modificaciones que, en su caso, se han producido en aquellas ya reportadas con anterioridad y, sobre las mismas comunicaciones, respecto a las operaciones realizadas por la Sociedad o sus filiales con el Grupo Cogespar.
- Ha tomado razón e informado favorablemente sobre la revisión anual Política de seguridad de la información corporativa de Grupo Catalana Occidente y de la normativa que la desarrolla.
- Ha tomado razón de los informes sobre operaciones vinculadas y de la autoevaluación del funcionamiento del Comité de Auditoría.
- Ha informado favorablemente sobre la solicitud de aprobación de la modificación de mayor relevancia del Modelo interno parcial del Grupo y de Atradius Crédito y Caución, S.A. de Seguros y Reaseguros.

En Sant Cugat del Vallés (Barcelona), a 22 de febrero de 2023

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A., EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE REELECCIÓN Y, EN LO MENESTER, NOMBRAMIENTO DE CONSEJERO A QUE SE REFIERE EL ASUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 27 Y 28 DE ABRIL DE 2023, EN PRIMERA Y EN SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, la "**Sociedad**"), con objeto de dar cumplimiento a las responsabilidades atribuidas de conformidad con lo previsto en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**"), para justificar la propuesta de reelección de Don Francisco Javier Pérez Farguell como consejero independiente, que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas bajo el asunto sexto del orden del día.

El objeto del presente informe es valorar la competencia, experiencia y méritos del consejero cuya reelección y, en lo menester, nombramiento se propone a la Junta General, para lo cual el Consejo de Administración ha tenido en cuenta tanto la adecuación de su perfil profesional, como las aportaciones realizadas por el mismo durante la vigencia de su cargo como consejero independiente, verificando que el mismo reúne los requisitos de formación, honorabilidad, idoneidad, competencia, experiencia, cualificación, disponibilidad, y que no está incurso, de forma directa o indirecta, en ninguna de las causas de incompatibilidad, prohibición o conflicto de interés previstas en la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elevado la correspondiente propuesta previa al Consejo de Administración en la que valora la dedicación al cargo del consejero independiente cuya reelección y, en lo menester, nombramiento se propone, que ha sido aprobada en su reunión de 22 de febrero de 2023. La citada propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el Consejo de Administración hace propia en todos sus términos, se adjunta como **Anexo I** al presente informe.

Reelección y, en lo menester, nombramiento de Don Francisco Javier Pérez Farguell como consejero independiente.

Don Francisco Javier Pérez Farguell fue nombrado consejero independiente de la Sociedad por primera vez en fecha 25 de febrero de 2015, siendo renovado en su cargo en fecha 25 de abril de 2019, mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas, hasta el próximo 25 de abril de 2023, por lo que, cuando se celebre la próxima Junta General de Accionistas prevista el 27 de abril del mismo año, en primera convocatoria, habrá vencido el plazo por el que fue nombrado.

Por ello, en virtud del artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración, y previa elevación de la correspondiente propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se propone su reelección y, en lo menester, nombramiento como consejero independiente de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro años, si bien el plazo máximo de permanencia con el carácter de consejero independiente de doce años previsto en el artículo 529.4 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 22.1 del Reglamento del Consejo de Administración vencerá antes del final del plazo para cuya renovación se propone.

A los efectos oportunos, el Consejo de Administración considera que Don Francisco Javier Pérez Farguell ha demostrado poseer los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero independiente de la Sociedad y que se encuentra en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado, además de su indudable y dilatada experiencia profesional, el que no incurre en ninguna de las incompatibilidades previstas en el artículo 529 duodécimo apartado 4 y que ha estado en el desempeño de su cargo menos de los doce años previstos en el citado artículo y en el artículo 22.1 del Reglamento del Consejo de Administración. Igualmente, conforme a la información facilitada, Don Francisco Javier Pérez Farguell cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

En el supuesto de dicha reelección y, en lo menester, nombramiento, Don Francisco Javier Pérez Farguell mantendrá su condición de Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y miembro del Comité de Auditoría de la Sociedad.

El historial profesional de Don Francisco Javier Pérez Farguell está a disposición de los accionistas de la Sociedad en la página web corporativa.

En Sant Cugat del Vallés (Barcelona), a 23 de febrero de 2023.

ANEXO I

**PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. DE REELECCIÓN Y, EN LO MENESTER,
NOMBRAMIENTO DE CONSEJERO**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, la "**Sociedad**") redacta y suscribe la presente propuesta, con objeto de dar cumplimiento a las responsabilidades atribuidas en virtud del artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") y el artículo 16.5.b) del Reglamento del Consejo de Administración, sobre la reelección y, en lo menester, nombramiento de Don Francisco Javier Pérez Farguell como consejero independiente de la Sociedad con motivo del vencimiento de su cargo el próximo 25 de abril de 2023.

En consecuencia, se pone en conocimiento del Consejo de Administración la siguiente propuesta:

Reelección y, en lo menester, nombramiento de Don Francisco Javier Pérez Farguell como consejero independiente.

a. Justificación de la propuesta.

A los efectos de valorar la reelección y, en lo menester, nombramiento de Don Francisco Javier Pérez Farguell como consejero independiente, habiendo sido nombrado como tal el 25 de abril de 2019 mediante acuerdo de la Junta General de Accionistas, hasta el próximo 25 de abril de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que Don Francisco Javier Pérez Farguell ha demostrado poseer, durante el desempeño de su cargo, los conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar el cargo de consejero independiente de la Sociedad, encontrándose en disposición de ejercer un buen gobierno de ésta, tras haber valorado, además de su indudable y dilatada experiencia profesional, el que no incurre en ninguna de las incompatibilidades previstas en el artículo 529 duodecies apartado 4, y que ha estado en el desempeño de su cargo menos de los doce años previstos en dicho artículo. Igualmente, conforme a la información facilitada, Don Francisco Javier Pérez Farguell cumple el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración, y se estima que está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para desempeñar las funciones del cargo.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace constar que Don Francisco Javier Pérez Farguell fue nombrado por primera vez consejero independiente de la Sociedad en fecha 25 de febrero de 2015, por lo que el plazo máximo de permanencia como consejero independiente de doce años previsto en el citado artículo 529.4 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 22.1 del Reglamento del Consejo de Administración vencerá antes del final del periodo para cuya reelección y, en lo menester, nombramiento se propone.

b. Propuesta.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración de la Sociedad que someta a decisión de la próxima Junta General de Accionistas la reelección y, en lo menester, nombramiento del mismo como consejero independiente de la Sociedad, por el plazo estatutario de cuatro años, manteniendo, por tanto, su condición de Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y miembro del Comité de Auditoría de la Sociedad.

En Sant Cugat del Vallés (Barcelona), a 22 de febrero de 2023.

Se hace constar expresamente que Don Francisco Javier Pérez Farguell, miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención a su conflicto de intereses derivado de la presente propuesta, se ha abstenido de asistir e intervenir en la deliberación correspondiente a su propuesta de reelección y, en lo menester, nombramiento.

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. EN RELACIÓN CON LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 8 DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD A QUE SE REFIERE EL ASUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS, CONVOCADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 27 Y 28 DE ABRIL DE 2023, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

De conformidad con lo establecido en los artículos 518 y 528 de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 4.2 del Reglamento del Consejo de Administración, por medio del presente documento se informa a la Junta General de Accionistas de que el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión del 26 de mayo de 2022, aprobó por unanimidad modificar el artículo 8 del Reglamento del Consejo de Administración, con el fin de adaptar su contenido a la modificación del artículo 13 de los estatutos sociales, en relación al número mínimo y máximo de miembros del Consejo de Administración, aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en fecha 28 de abril de 2022.

A tal fin, y de conformidad con el procedimiento de modificación establecido en el artículo 3 del propio Reglamento del Consejo de Administración, a instancia del Comité de Auditoría, en sesión de 24 de mayo de 2022, se elevó al Consejo la correspondiente propuesta de modificación, acompañada de la Memoria Justificativa aprobada en esa misma fecha por dicho Comité, que se adjunta como **Anexo** y que el Consejo hizo suya en todos sus términos. Dicha Memoria Justificativa recoge el precepto modificado, el motivo concreto que justifica su modificación y una tabla para facilitar la comparación con el anterior redactado.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 529 de la Ley de Sociedades de Capital, dicha modificación fue objeto de comunicación a la CNMV, elevada a documento público, e inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, siendo publicada en la página web de la CNMV y en la página web corporativa de la Sociedad (www.grupocatalanaoccidente.com).

En Sant Cugat del Vallés (Barcelona), a 23 de febrero de 2023

ANEXO

Memoria Justificativa del Comité de Auditoría

MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL COMITÉ DE AUDITORÍA DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A., FORMULADO AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 3 DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD, EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 8 DE DICHO REGLAMENTO, QUE SE ELEVA AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD DE 26 DE MAYO DE 2022

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

En virtud del mismo, el Comité de Auditoría ha acordado por decisión unánime de sus miembros proponer al Consejo de Administración la modificación del Reglamento del Consejo de Administración en cuanto a su artículo 8.1 con el fin de adaptar su contenido al nuevo redactado del artículo 13 de los Estatutos Sociales aprobado por la Junta General de Accionistas del pasado 28 de abril de 2022.

1. MEMORIA JUSTIFICATIVA

La Junta General de Accionistas celebrada el pasado 28 de abril de 2022 acordó modificar el artículo 13 de los Estatutos Sociales con el fin de dotar al Consejo de Administración de mayor flexibilidad y adaptar dicho artículo estatutario a los estándares de gobierno corporativo vigentes, en particular, a lo dispuesto en la Recomendación 13º del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas sobre la composición cuantitativa del Consejo de Administración.

En particular, como consecuencia de dicha modificación el nuevo redactado del artículo 13 de los Estatutos Sociales establece que el Consejo de Administración deberá tener un mínimo de 5 miembros y un máximo de 15.

Dicha modificación estatutaria obliga, a su vez, a modificar el texto del artículo 8.1 del Reglamento del Consejo de Administración, en el que actualmente se recoge que el número mínimo de consejeros son 9 y el número máximo 18, para adaptarlo al nuevo número mínimo y máximo previsto en el nuevo artículo 13 de los Estatutos Sociales (esto es, un mínimo de 5 miembros y un máximo de 15).

2. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

A los efectos de facilitar la comparación entre el anterior redactado del artículo modificado del Reglamento del Consejo de Administración y el redactado que incorpora las modificaciones introducidas en el mismo, se adjunta a continuación, transcripción literal a

doble columna de ambos textos del artículo, con el texto modificado subrayado, sin otro valor que el meramente informativo.

Artículo 8.- Composición cuantitativa	
Texto anterior	Texto que se propone
<i>“1. De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración estará formado por un mínimo de 9 y un máximo de 18 miembros.</i>	<i>“1. De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración estará formado por un mínimo de 5 9 y un máximo de 15 18 miembros.</i>
[...]	[...]

En Madrid, a 24 de mayo de 2022.

**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
LA SOCIEDAD A QUE SE REFIERE EL ASUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA
JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA POR EL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD PARA LOS DÍAS 27 Y 28 DE ABRIL DE 2023, EN
PRIMERA Y EN SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE**

1. OBJETO DEL PRESENTE INFORME

El Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A. (la "**Sociedad**") redacta y suscribe el presente informe, con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") y el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración, sobre la aprobación de la política de remuneraciones de Consejeros y Personal Estratégico (tal y como se define en dicho documento) de la Sociedad y aquellas otras entidades que conforman el Grupo Catalana Occidente (la "**Política de Remuneraciones**") que se adjunta como **Anexo I** al presente informe.

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

2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Una vez analizado el contenido de la Política de Remuneraciones a la luz de lo señalado en el Informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 22 de febrero de 2023, el Consejo de Administración, asume como propias las razones aducidas en el citado Informe específico y entiende que tanto los principios en los que se basa la Política de Remuneraciones como los sistemas retributivos establecidos, aplicables tanto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, como, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, se adecúan (i) a lo establecido en la LSC y, especialmente, en sus artículos 217, 249 y 529 sexdecies a 529 novodecies LSC, ambos incluidos, (ii) a las principales recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (el "**Código de Buen Gobierno**"), y (iii) a las disposiciones vigentes en relación con la Directiva 2009/138/CE, de 25 de noviembre de 2009, (Solvencia II), siendo coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos financieros y no financieros de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la misma en su conjunto.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones objeto del presente informe se mantendrá en vigor desde la fecha misma de su aprobación

y durante los tres ejercicios siguientes 2024, 2025 y 2026, inclusive, sin perjuicio de que tal y como establece la Política de Remuneraciones esta será revisada anualmente.

En caso de que a resultas de dicha revisión se determinara la necesidad de realizar cualquier modificación de la misma, se requerirá de la previa autorización de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente, en la medida en que dicha modificación afecte a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

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

De conformidad con las indicaciones recogidas en el presente informe, se formula a la Junta General de Accionistas, convocada para los días 27 y 28 de abril de 2023, en primera y segunda convocatoria respectivamente, la siguiente propuesta:

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

Modificar y, en lo menester, aprobar, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada por la Junta General de 28 de abril de 2022, con la finalidad principalmente de ajustar su redacción a los requisitos específicos de información incluidos en los artículos 527 septdecies a novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

En consecuencia y de conformidad con el artículo 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, esta será la Política de Remuneraciones de la Sociedad desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes 2024, 2025 y 2026 (inclusive), salvo que se proponga la modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo, en cuyo caso se requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas para dicha modificación o sustitución.

La propuesta motivada del Consejo para la modificación y, en lo menester, aprobación, de la Política de Remuneraciones, junto con el correspondiente informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, han sido puestos a disposición de los Sres. Accionistas en la página web de la Compañía (www.grupocatalanaoccidente.com) y difundidos de acuerdo con las fórmulas habituales, con motivo de la convocatoria de la Junta General.”

En Sant Cugat del Vallés (Barcelona), a 23 de febrero de 2023

ANEXO I

Política de Remuneraciones

Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente

Unidad de Verificación del Verificación
del Cumplimiento
Dirección de Recursos Humanos

Febrero 2023

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO

Título	Política de Remuneraciones
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir el proceso realizado por Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, "GCO" o "Grupo Catalana Occidente, S.A.") para establecer la política de remuneraciones de las personas que dirigen efectivamente tanto GCO como aquellas otras entidades que conforman el Grupo Catalana Occidente (en adelante, "Grupo Catalana Occidente" o el "Grupo") y aquellas que desempeñen funciones fundamentales o puestos críticos en las mismas sirviendo asimismo como marco general para las políticas marco de aquellas otras sociedades del Grupo que, en virtud de su jurisdicción o normativa específica, deban contar con una política propia en esta materia.</p> <p>Esta política recoge el cumplimiento de los requisitos establecidos (i) del artículo 65.2 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (la "LOSSEAR"), por el que se transpone la Directiva 2009/138/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (la "Directiva Solvencia II"); (ii) del artículo 275 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la Directiva Solvencia II (el "Reglamento Delegado"); (iii) del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, entre otros; y (iv) de los artículos 217, 529 sexdecies a novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.</p> <p>El presente documento forma parte de las políticas escritas del Sistema de Gobierno del Grupo, tal y como contempla el artículo 65 de la LOSSEAR y su desarrollo reglamentario por el artículo 44 del Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, por el que se transpone el artículo 41.3 de la Directiva Solvencia II, las cuales deben aprobarse por el Consejo de Administración de GCO y de las mismas tomarán razón las distintas entidades del Grupo a las que aplique el régimen de la Directiva Solvencia II salvo que, en su caso, establezcan una política individual al respecto..</p>
Responsable	<p>Unidad de Verificación del Cumplimiento de GCO Dirección de Recursos Humanos de GCO</p>
Frecuencia de revisión	<p>Periodicidad anual, o inferior en el caso que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior</p>

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Realizada por	Validado por	Aprobado por
1.0	Verificación del Cumplimiento Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Enero 2016	Fecha: Enero 2016	Fecha: Enero 2016
2.0	Fecha. Febrero 2017	Fecha. Febrero 2017	Fecha. Febrero 2017
3.0	Fecha. Febrero 2020	Fecha. Febrero 2020	Fecha. Febrero 2020
4.0	Fecha. Febrero 2021	Fecha. Febrero 2021	Fecha. Febrero 2021
5.0	Fecha. Febrero 2022	Fecha. Febrero 2022	Fecha. Febrero 2022
6.0	Fecha. Febrero 2023	Fecha. Febrero 2023	Fecha. Febrero 2023

Índice

1.	Disposiciones Generales	5
1.1	Objetivos	5
1.2	Ámbito de aplicación.....	5
1.3	Aprobación y revisión	5
1.4	Comunicación interna	6
2.	Principios Generales	6
3.	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO en su condición de tales.....	8
4.	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO calificados como consejeros ejecutivos	9
4.1	Condiciones Generales.....	9
4.2	Remuneración fija.....	10
4.3	Remuneración variable	10
4.4	Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO.....	14
4.5	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida	14
4.6	Otras remuneraciones en especie.....	15
5.	Órganos de Administración de las Entidades Individuales y de aquellas otras entidades dependientes de, o participadas por, GCO	15
6.	Comité de Dirección y Responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupan otros puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la actividad de GCO y de las Entidades Individuales.....	16
(iii)	Otras remuneraciones en especie.....	17
7.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	17

1. Disposiciones Generales

1.1 Objetivos

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

1.2 Ámbito de aplicación

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

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas entidades aseguradoras y/o reguladas del Grupo que, por razón de su especialidad o por cualquier otro motivo, decidan no adherirse a la presente Política, deberán aprobar una política individual con el mismo objeto que la presente Política, utilizando ésta última como marco general, sin perjuicio de que las mismas puedan, en su caso, desarrollar dicho marco general en mayor detalle.

Quedarán sujetas a la presente Política las remuneraciones de (i) los miembros del Consejo de Administración de GCO y de las órganos de administración de las Entidades Individuales; (ii) los miembros del Comité de Dirección de Grupo y de las Entidades Individuales, según corresponda; (iii) los responsables de funciones fundamentales del Grupo y de las Entidades Individuales, según corresponda, así como (iv) aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos y/o con incidencia importante en el perfil de riesgos de GCO o las Entidades Individuales (en adelante, conjuntamente, el "Personal Estratégico").

1.3 Aprobación y revisión

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

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

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

La presentación del citado informe se realizará con carácter general en una reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para que éste, previo su examen, emita un informe y lo eleve al Consejo de Administración.

Para la revisión de la Política se tendrán también en cuenta el resultado de las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la Política y los informes anuales de remuneraciones de consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política en la Junta General de Accionistas de GCO. Al efecto, se deja constancia de que en la Junta General de Accionistas del pasado 28 de abril de 2022, celebrada con un quorum de asistencia del 79,82% del capital, la modificación de la Política que se presentó a la junta se aprobó por un 99% del capital presente y representado y que el informe anual de remuneraciones de consejeros se aprobó consultivamente por un 99,93% de los mismos. En este sentido, visto el respaldo de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, proponer a la Junta General de Accionistas una Política que es continuista con la que le antecede.

Posteriormente, en caso de aprobarse las eventuales modificaciones por la Junta General de Accionistas de GCO, los órganos de administración del resto de entidades del Grupo tomarán razón de las modificaciones en la Política.

1.4 Comunicación interna

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

- (i) Una vez que el Consejo de Administración de GCO haya formulado la Política, o cualquiera de sus modificaciones posteriores, ésta haya sido aprobada por la Junta General de Accionistas de GCO y los órganos de administración de las Entidades Individuales hayan tomado razón de la misma, ésta será puesta en conocimiento del colectivo definido en el apartado "Ámbito de aplicación".
- (ii) La Política se colgará en el Portal Intranet para su conocimiento por toda la organización, así como en la página web corporativa de GCO.

2. Principios Generales

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

- (i) Crear valor a largo plazo.

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

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

- (i) **Moderación:** La retribución del Personal Estratégico será moderada en función de las exigencias del mercado y de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores y fomentará una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Entidad.
- (ii) **Coherencia y sostenibilidad:** La Política será coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Entidad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la Entidad en su conjunto y comprenderá medidas dirigidas a la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa y a evitar tanto la asunción de riesgos excesivos, como los conflictos de intereses.
- (iii) **Proporcionalidad y adecuación:** La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidades del Personal Estratégico, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer la independencia de aquellas personas del Personal Estratégico cuya actuación pivote sobre dicho principio. Asimismo, de conformidad con el artículo 529 novodécies apartado c) LSC, la Entidad velará para que la Política se aplique de forma uniforme en las diferentes áreas y departamentos de la misma, y al mismo tiempo, incentive la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en unas condiciones competitivas con el mercado.
- (iv) **Transparencia:** La Entidad informará de la cuantía de las retribuciones de los miembros del órgano de administración y el Comité de Dirección (de forma agregada para estos últimos) tanto en la memoria de sus cuentas anuales como, en el caso de GCO, en su Informe Anual de Gobierno Corporativo. Asimismo, el Consejo de Administración de GCO elaborará anualmente un Informe Anual sobre las Remuneraciones de sus consejeros, tal y como prevé el redactado del artículo 541 LSC, que incluye información completa, clara y comprensible sobre la presente Política y las remuneraciones de cada uno de los miembros del Consejo de Administración de GCO.

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

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

- (v) **Verificación del Cumplimiento:** GCO ha definido la Política considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan aplicables a las entidades cotizadas, aseguradoras y/o reguladas, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado. Por ello, la Entidad deberá respetar, al aplicar la presente Política al Personal Estratégico, la normativa laboral y mercantil que, en cada caso, sea aplicable a la Entidad y

al Personal Estratégico en cada momento, incluyendo el contenido de los convenios colectivos que la Entidad haya suscrito con la representación de los trabajadores de la misma.

3. Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO en su condición de tales

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

En particular, tendrán derecho a percibir:

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

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

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

A la fecha de esta Política, el Consejo de Administración de fecha 23 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, ha sometido a votación en la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo 27 de abril de 2023 en primera convocatoria (i) no aumentar las dietas por asistencia, quedando por tanto fijadas para el ejercicio 2023 en la cantidad de 2.225,00 euros por consejero; y (ii) establecer el importe anual bruto total de las atenciones estatutarias en 2.078.981,80 euros, que se espera repartir a razón de 207.898,18 euros para cada uno de los consejeros, si bien el Presidente, por sus especiales responsabilidades, recibirá 415.796,36 euros, en línea con los ejercicios anteriores.

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

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 217.3 LSC y en el citado artículo 19 de los Estatutos Sociales, se fijará un importe máximo anual de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales (que

incluirá tanto las atenciones estatutarias como las dietas). A estos efectos, la propuesta de acuerdos del Consejo a la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo 27 de abril de 2023 en primera convocatoria propone mantener dicho importe en 2.600.000 euros, tal y como fue aprobado en la Junta General de Accionistas del ejercicio pasado.

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

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

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

4.1 Condiciones Generales

Adicionalmente a lo establecido en la cláusula 3 anterior en cuanto a su condición de consejeros como tales, aquellos miembros del Consejo de Administración de GCO que sean asimismo calificados como consejeros ejecutivos de conformidad con el artículo 529 duodécies LSC, percibirán su remuneración de conformidad con lo que se establece en el presente apartado 4.

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

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

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

En este sentido debe señalarse que la duración de los contratos de los consejeros ejecutivos es indefinida, y las indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización se pueden consultar en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2023.

La remuneración de los consejeros ejecutivos podrá incluir los siguientes componentes:

- (i) Remuneración fija.

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

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

4.2 Remuneración fija

Tal y como se ha establecido en el apartado 4.1 anterior, la remuneración fija de cada uno de los consejeros ejecutivos será determinada conforme a los estándares de mercado y quedará reflejada en un contrato mercantil.

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

En particular, en el ejercicio 2023, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado percibirán por dichas funciones ejecutivas una remuneración fija de la Sociedad, por importe de 306.884 euros y 520.000 euros, respectivamente.

4.3 Remuneración variable

4.3.1 Concepto. Reglamento Individual

Además de la remuneración fija a la que hace referencia el apartado 4.2 anterior, los consejeros ejecutivos podrán percibir una remuneración variable vinculada a la evaluación del desempeño del interesado.

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

En particular, el Consejero Delegado tiene establecido en su contrato mercantil un importe variable de carácter anual con una base del 50% sobre la remuneración fija bruta, por la consecución del 100% de los objetivos establecidos para cada anualidad. La remuneración variable queda fijada en su Reglamento Individual (tal y como se detalla a continuación), que complementa a su contrato y que fija los parámetros de percepción de la misma, por lo que la cantidad prevista para una cumplimentación del 100% de los objetivos es de aproximadamente 260.000 euros. Por otra parte, de conformidad con su contrato, el Presidente Ejecutivo, no percibirá remuneración variable alguna.

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos, en caso de resultar aplicable según su respectivo contrato, quedará fijada en un reglamento individual anual (el "**Reglamento Individual**"), que complementará al contrato que haya suscrito el correspondiente consejero ejecutivo y que fijará los parámetros de percepción de la misma y el peso de cada uno de ellos, de tal forma que el cálculo de la remuneración variable resultante de la aplicación del Reglamento Individual incluya tanto criterios financieros como no financieros, tales como el desempeño personal, el nivel de cumplimiento normativo y de las políticas y criterios de sostenibilidad de la Entidad y el Grupo, la satisfacción del cliente, el logro de objetivos estratégicos, la cooperación con otras unidades de negocio, la rotación de empleo, el cumplimiento

puntual del sistema de control interno o la ejecución de un proyecto determinado. El peso de los criterios no financieros dentro del Reglamento Individual no podrá ser inferior al 25% del total.

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

Asimismo, el Reglamento Individual podrá incluir un ajuste a la baja por la exposición excesiva a riesgos actuales y futuros, teniendo en cuenta el coste del capital y el perfil de riesgo de la Entidad. Dicho ajuste a la baja podrá ser diferente para cada consejero ejecutivo en función del área de actividad en la que desarrolle su actividad.

Finalmente, y sin perjuicio de lo establecido adicionalmente en el Reglamento Individual, con carácter general si (i) el resultado consolidado del Grupo fuese negativo; o (ii) el ratio de solvencia del Grupo fuese inferior al 100%, no se devengará importe alguno por dicho concepto.

En particular, los parámetros financieros de valoración incluidos en el Reglamento Individual del Consejero Delegado para el ejercicio 2023 son: (i) el resultado atribuido a la sociedad dominante del grupo consolidado (Grupo Catalana Occidente, S.A.), con un peso del 30% en la valoración; (ii) el resultado neto ordinario del negocio tradicional y del derivado del seguro de crédito, con un peso del 15% y 10%, respectivamente; (iii) la facturación del negocio tradicional y del derivado del seguro de crédito, con un peso del 7% y el 5%, respectivamente; y (iv) el ratio de eficacia del negocio tradicional, con un peso del 8%.

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

4.3.2 Establecimiento del esquema de remuneración variable

El Reglamento Individual para cada uno de los consejeros ejecutivos, en su caso, será redactado por la Dirección de Recursos Humanos de GCO teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el apartado 4.3.1 anterior y las circunstancias del consejero ejecutivo en cuestión, así como de su área de actividad. Una vez redactado, los citados parámetros serán validados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, de conformidad con el apartado 7 siguiente, con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración.

Una vez aprobado, y en señal de conformidad con el mismo, el consejero ejecutivo deberá suscribirlo. A estos efectos, el Reglamento Individual incluirá el compromiso del consejero ejecutivo de no utilizar ninguna estrategia de cobertura personal ni ningún seguro relacionado con la remuneración y la responsabilidad que menoscabe los efectos de adaptación al riesgo implícitos en su sistema remunerativo y, en particular, el relacionado con su remuneración variable.

4.3.3 Cálculo de la remuneración variable

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

En particular, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas consolidadas del Grupo al que haga referencia el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos de GCO será la encargada de establecer el grado de cumplimiento por parte del miembro del consejero ejecutivo de su Reglamento Individual y, por tanto, el correspondiente importe a percibir por el mismo como remuneración variable.

En relación con lo anterior, y a los efectos de recabar la información necesaria para realizar los correspondientes cálculos en relación con dicha remuneración y comprobar de modo efectivo que se han cumplido las condiciones previamente establecidas en el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos contará con la asistencia de la Dirección Financiera de GCO para proporcionar la información respecto a aquellos objetivos del Reglamento Individual que dependan de parámetros financieros objetivos, una vez ésta haya sido auditada por los auditores externos.

Para aquellos otros objetivos que se hayan fijado dentro del Reglamento Individual y que tengan como base criterios no financieros tales como el desempeño personal o la ejecución de un determinado proyecto, la evaluación se realizará (i) por el propio Consejo de Administración, excluido el consejero ejecutivo afectado de la deliberación y votación de ese punto del orden del día de la sesión y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO o (ii) por la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones si dicha facultad le hubiera sido delegada, todo ello con la colaboración de la Dirección de Recursos Humanos de GCO.

4.3.4 Pago de la remuneración variable

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

- (i) hasta un importe máximo del setenta por ciento (70%) de la misma, con carácter anual, una vez haya sido determinada y verificada efectivamente de conformidad con el apartado 4.3.3 anterior.
- (ii) un mínimo del treinta por ciento (30%) de la misma, será pagadera con un período de diferimiento mínimo de tres (3) años respecto al ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, a razón de un diez por ciento (10%) por cada uno de los tres (3) años (o el porcentaje que corresponda en caso de aumentar el % de importe diferido o el periodo de diferimiento). La percepción correspondiente a cada uno de los años de diferimiento se corregirá de forma directamente proporcional al cumplimiento del objetivo presupuestario del resultado ordinario de la Grupo en cada uno de dichos ejercicios u otros criterios objetivos análogos, con el límite del ciento veinticinco por ciento (125%).

4.3.5 Ajustes a la remuneración variable

Adicionalmente, tal y como se ha señalado en el apartado 4.3.1 anterior, la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad y/o del Grupo.

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

(i) Cláusula malus

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

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

(ii) Cláusula clawback

La remuneración variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Entidad cuando en los tres (3) años inmediatamente posteriores al cierre del ejercicio del que la referida remuneración proceda, se compruebe que la misma, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, de forma manifiesta, de tal forma que dicha falsedad o inexactitud tenga un efecto negativo material sobre las cuentas de la Entidad o consolidadas del Grupo, según corresponda, de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La determinación de las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la Entidad, así como el procedimiento por el cual la Entidad podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones que el individuo tenga derecho a percibir, así como

la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme lo establecido anteriormente y fijado en el Reglamento Individual.

4.3.6 Régimen transitorio

Con el fin de introducir el sistema de diferimiento del pago, los consejeros ejecutivos serán compensados desde que se les aplique el mismo, durante tantos ejercicios como se establezca de periodo de diferimiento (con un mínimo de 3 ejercicios, tal y como establece el Apartado 4.3.4 anterior), con un importe igual a multiplicar su retribución variable por el porcentaje resultante de dividir el número de ejercicios pendientes para completar el periodo transitorio entre el número de ejercicios totales del mismo (por ejemplo, en el caso de un periodo de diferimiento de tres años, la compensación sería del cien por cien (100%) de la cantidad diferida en el primer ejercicio, dos tercios de la cantidad diferida en el segundo ejercicio y un tercio de la cantidad diferida en el tercer ejercicio). Por contra, en el momento que los citados consejeros ejecutivos cesen en sus actividades en la Entidad perderán el derecho a cualquier pago de remuneración variable diferido, salvo que sea expresamente aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración.

4.4 Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO

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

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

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

4.5 Sistema de previsión social complementaria de aportación definida

Los consejeros ejecutivos podrán disponer de un sistema de previsión social para complementar sus pensiones públicas de jubilación, fallecimiento e incapacidad adicional a la remuneración descrita en los apartados 4.2. y 4.3. Dicho sistema se compondrá de las aportaciones derivadas del Sistema de Previsión Social establecido para toda la plantilla por Convenio Colectivo, de aquellas fijadas contractualmente, o bien de las establecidas por decisión unilateral de la Entidad, así como de las aportaciones realizadas por la Entidad a favor de los consejeros ejecutivos, en régimen de expectativa de derecho condicionado a su jubilación en la misma, de acuerdo con el sistema aprobado por el Consejo de Administración.

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

Al respecto, el Presidente Ejecutivo no cuenta con un sistema de previsión social complementario adicional a la remuneración descrita en los apartados 4.2. y 4.3, mientras que el Consejero Delegado es beneficiario de un sistema de previsión social complementario de aportación definida en régimen de expectativa de derecho, por cuanto pierde el derecho a percibir las prestaciones en el caso de cese debido a un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que se le imponen en su condición de administrador por la Ley, los Estatutos de la Sociedad o en virtud de su contrato declarado por sentencia judicial firme. La aportación definida consiste en una aportación anual del 20% de su remuneración fija.

4.6 Otras remuneraciones en especie

Como parte del paquete de remuneración los consejeros ejecutivos tienen derecho a:

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

Adicionalmente, el Presidente es remunerado con un seguro de viudedad, estando las primas de suscripción a cargo de la Entidad.

Finalmente, GCO, como entidad cabecera del Grupo, suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, que cubrirá tanto al Personal Estratégico de GCO como al de las entidades dependientes de esta (salvo que éstas tengan su propia póliza de seguro de responsabilidad civil).

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

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

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

En aquellas entidades en las que GCO participe de forma minoritaria, y en las que GCO haya designado a uno o más miembros de su órgano de administración, se estará a lo previsto en los estatutos de las mismas y/o sus respectivas políticas de remuneraciones, en caso de tenerlas.

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

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

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

(i) Remuneración fija y variable

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

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

Asimismo, en relación con los ajustes a la baja en sus respectivos Reglamentos Individuales, con carácter general:

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

Finalmente, para aquellos objetivos que se hayan fijado dentro del Reglamento Individual y que tengan como base criterios no financieros tales como el desempeño personal o la ejecución de un determinado proyecto, la evaluación de dichos parámetros subjetivos se realizará (i) por el propio órgano de administración de la Entidad correspondiente, excluido en su caso el consejero afectado de la deliberación y votación de ese punto del orden del día de la sesión o, en su caso, por el consejero delegado o director general de dicha Entidad, en su representación.

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

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

las que hacen referencia los apartados 4.4 y 4.5 anteriores, si así se estableciera en su contrato o lo determinase el órgano de administración de la Entidad, de forma individualizada para cada uno de ellos o con referencia a determinada categoría laboral.

(iii) Otras remuneraciones en especie

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

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

7. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con el artículo 529 quince LSC, aplicable a GCO en cuanto a sociedad cotizada y al artículo 275 del Reglamento Delegado, de acuerdo con el tamaño de la Entidad y el hecho de que la misma es la cabecera del Grupo Catalana Occidente, se ha establecido que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO será la encargada de ayudar a su Consejo de Administración a supervisar la configuración de la Política y las prácticas de remuneración, así como su aplicación y funcionamiento, asegurándose de la aplicación de (i) esta Política por parte de las diferentes Entidades Individuales del Grupo; así como de que (ii) aquellas otras entidades del Grupo que establezcan sus propias políticas de remuneraciones apliquen criterios y mecanismos homogéneos; validando tanto el Reglamento Interno como el Reglamento Individual aplicable al Personal Estratégico de las mismas.

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

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

ANEXO II

Informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Grupo Catalana Occidente, S.A. (la "**Sociedad**") redacta y suscribe el presente informe, con objeto de dar cumplimiento a las funciones atribuidas en virtud de los apartados g) e i) del artículo 16.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y del artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") sobre la política de remuneraciones de consejeros y Personal Estratégico (tal y como se define en este documento) de la Sociedad y aquellas otras entidades que conforman el Grupo Catalana Occidente (la "**Política de Remuneraciones**").

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

a. Justificación del informe

Si bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécies LSC, la Política de Remuneraciones fue aprobada en la Junta General de Accionistas del pasado 28 de abril de 2022 para estar en vigor desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025), el mismo artículo señala en su apartado tercero que *"cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación"*.

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

En este sentido, y aunque solo ha transcurrido un año de vigencia de la misma, es de señalar que la entrada en vigor de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la "**Ley 5/2021**") modificó profundamente el redactado de los artículos 529 septdecies a novodécies LSC, ampliando sustancialmente la información que debe incluirse en la Política de Remuneraciones, en particular, en cuanto a la descripción de las remuneraciones de los miembros del consejo de administración de la Sociedad.

En este sentido, no se propone que se modifiquen las características y principios fundamentales de la Política de Remuneraciones y, al igual que en el anterior ejercicio, se

considera que la misma cumple tanto con las disposiciones vigentes en materia de remuneraciones de la legislación en materia de seguros y, en particular, la Opinión emitida por la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (“**EIOPA**”) sobre los principios de las políticas de remuneraciones de 7 de abril de 2020 y la nota pública de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de 30 de junio de 2020 en relación con la aplicación de las recomendaciones incluidas en la citada Opinión sobre las políticas de remuneración variable, como con la normativa española que versa sobre esta materia, esto es, por una parte, la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (“**LOSSEAR**”) y su desarrollo por el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras y, por otra parte, con las principales recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (el “**Código de Buen Gobierno**”).

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad considera conveniente proponer a esta Comisión realizar determinadas modificaciones a la Política de Remuneraciones con el fin de ajustar la misma a los cambios en las remuneraciones de los miembros del consejo de administración de la Sociedad que se prevé implementar durante el presente ejercicio y, en particular, al hecho de que D. Francisco José Arregui Laborda renunció a su cargo de consejero ejecutivo y secretario con efectos a 1 de enero de 2023 por jubilación.

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

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

Por todo ello, una vez analizado el contenido de la Política de Remuneraciones a la luz de lo señalado en la normativa a la que se ha hecho referencia anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entiende que tanto los principios en los que se basa dicha Política de Remuneraciones como los sistemas retributivos establecidos, aplicables tanto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, como, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, se adecúan a lo establecido en la LSC y, especialmente, en sus artículos 217, 249 y 529 sexdecies a 529 novodecies LSC, ambos incluidos, y a las disposiciones vigentes en relación con la legislación en materia de seguros y es asimismo coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos financieros y no financieros de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la misma en su conjunto.

En consecuencia, y al igual que se realizó en ejercicios pasados, si bien a los efectos del artículo 529 novodécimas LSC únicamente sería necesario someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones en relación con los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, debe destacarse que la Política de Remuneraciones objeto del presente informe es aplicable no solamente a éstos últimos sino también (i) a los miembros del Comité de Dirección de Grupo del que la Sociedad es cabecera; (ii) a los responsables de funciones fundamentales del Grupo, y (iii) a aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos y/o con incidencia importante en el perfil de riesgos de la Sociedad (conjuntamente, el “**Personal Estratégico**”).

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en consideración que la Política de Remuneraciones deberá servir, asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 131 de la LOSSEAR, como marco general de las políticas individuales a desarrollar por las entidades individuales aseguradoras y reaseguradoras del Grupo al que pertenece la Sociedad.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, de conformidad con el artículo 529 novodécimas LSC, la Política de Remuneraciones objeto del presente informe se mantendrá en vigor desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes 2024, 2025 y 2026 (inclusive), sin perjuicio de que tal y como establece la Política de Remuneraciones esta será revisada anualmente. Si a resultados de dicha revisión se determinara la necesidad de realizar cualquier modificación de la misma, se requerirá de la previa autorización de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

b. Propuesta de acuerdo

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa favorablemente y somete al Consejo de Administración de la Sociedad la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones a efectos de su elevación a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y, asimismo, emite el presente informe a los efectos de que, en su caso, el mismo sea puesto a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General que deba valorar y, en su caso, aprobar la misma, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito, debiendo hacer mención de este derecho en el anuncio de la convocatoria de la citada Junta General.

En Sant Cugat del Vallés (Barcelona), a 22 de febrero de 2023.

Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente

Unidad de Verificación del Verificación
del Cumplimiento
Dirección de Recursos Humanos

Febrero ~~2022~~2023

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO

Título	Política de Remuneraciones
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir el proceso realizado por Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, "GCO" o "Grupo Catalana Occidente, S.A.") para establecer la política de remuneraciones de las personas que dirigen efectivamente tanto GCO como aquellas otras entidades que conforman el Grupo Catalana Occidente (en adelante, "Grupo Catalana Occidente" o el "Grupo") y aquellas que desempeñen funciones fundamentales o puestos críticos en las mismas sirviendo asimismo como marco general para las políticas marco de aquellas otras sociedades del Grupo que, en virtud de su jurisdicción o normativa específica, deban contar con una política propia en esta materia.</p> <p>Esta política recoge el cumplimiento de los requisitos establecidos (i) del artículo 65.2 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (la "LOSSEAR"), por el que se transpone la Directiva 2009/138/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (la "Directiva Solvencia II"); (ii) del artículo 275 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la Directiva Solvencia II (el "Reglamento Delegado"); (iii) del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, entre otros; y (iv) de los artículos 217, 529 sexdecies a novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.</p> <p>El presente documento forma parte de las políticas escritas del Sistema de Gobierno del Grupo, tal y como contempla el artículo 65 de la LOSSEAR y su desarrollo reglamentario por el artículo 44 del Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, por el que se transpone el artículo 41.3 de la Directiva Solvencia II, las cuales deben aprobarse por el Consejo de Administración de GCO y de las mismas tomarán razón las distintas entidades del Grupo a las que aplique el régimen de la Directiva Solvencia II salvo que, en su caso, establezcan una política individual al respecto..</p>
Responsable	<p>Unidad de Verificación del Cumplimiento de GCO Dirección de Recursos Humanos de GCO</p>
Frecuencia de revisión	<p>Periodicidad anual, o inferior en el caso que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior</p>

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Realizada por	Validado por	Aprobado por
1.0	Verificación del Cumplimiento Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Enero 2016	Fecha: Enero 2016	Fecha: Enero 2016
2.0	Fecha. Febrero 2017	Fecha. Febrero 2017	Fecha. Febrero 2017
3.0	Fecha. Febrero 2020	Fecha. Febrero 2020	Fecha. Febrero 2020
4.0	Fecha. Febrero 2021	Fecha. Febrero 2021	Fecha. Febrero 2021
5.0	Fecha. Febrero 2022	Fecha. Febrero 2022	Fecha. Febrero 2022
<u>6.0</u>	<u>Fecha. Febrero 2023</u>	<u>Fecha. Febrero 2023</u>	<u>Fecha. Febrero 2023</u>

Índice

1.	Disposiciones Generales	5
1.1	Objetivos	5
1.2	Ámbito de aplicación.....	5
1.3	Aprobación y revisión	5
1.4	Comunicación interna	6
2.	Principios Generales	6
3.	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO en su condición de tales.....	8
4.	Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO calificados como consejeros ejecutivos	9
4.1	Condiciones Generales.....	9
4.2	Remuneración fija.....	10
4.3	Remuneración variable	10
4.4	Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO.....	14
4.5	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida	15
4.6	Otras remuneraciones en especie.....	15
5.	Órganos de Administración de las Entidades Individuales y de aquellas otras entidades dependientes de, o participadas por, GCO	16
6.	Comité de Dirección y Responsables de funciones fundamentales u otras personas que ocupan otros puestos críticos o importantes para el desarrollo ordinario de la actividad de GCO y de las Entidades Individuales.....	16
(iii)	Otras remuneraciones en especie.....	17
7.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	17

1. Disposiciones Generales

1.1 Objetivos

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

1.2 Ámbito de aplicación

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

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas entidades aseguradoras y/o reguladas del Grupo que, por razón de su especialidad o por cualquier otro motivo, decidan no adherirse a la presente Política, deberán aprobar una política individual con el mismo objeto que la presente Política, utilizando ésta última como marco general, sin perjuicio de que las mismas puedan, en su caso, desarrollar dicho marco general en mayor detalle.

Quedarán sujetas a la presente Política las remuneraciones de (i) los miembros del Consejo de Administración de GCO y de las órganos de administración de las Entidades Individuales; (ii) los miembros del Comité de Dirección de Grupo y de las Entidades Individuales, según corresponda; (iii) los responsables de funciones fundamentales del Grupo y de las Entidades Individuales, según corresponda, así como (iv) aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos y/o con incidencia importante en el perfil de riesgos de GCO o las Entidades Individuales (en adelante, conjuntamente, el "Personal Estratégico").

1.3 Aprobación y revisión

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

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

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

La presentación del citado informe se realizará con carácter general en una reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para que éste, previo su examen, emita un informe y lo eleve al Consejo de Administración.

Para la revisión de la Política se tendrán también en cuenta el resultado de las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la Política y los informes anuales de remuneraciones de consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política en la Junta General de Accionistas de GCO. Al efecto, se deja constancia de que en la Junta General de Accionistas del pasado ~~29-28~~ de abril de ~~2021~~2022, celebrada con un quorum de asistencia del ~~80,79,82~~80,79,82% del capital, la modificación de la Política que se presentó a la junta se aprobó por un ~~97,999~~97,999% del capital presente y representado y que el informe anual de remuneraciones de consejeros se aprobó consultivamente por un ~~98,999,93~~98,999,93% de los mismos. En este sentido, visto el respaldo de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, proponer a la Junta General de Accionistas una Política que es continuista con la que le antecede, ~~salvo por las modificaciones derivadas de la Ley 5/2021, de 12 de abril.~~

Posteriormente, en caso de aprobarse las eventuales modificaciones por la Junta General de Accionistas de GCO, los órganos de administración del resto de entidades del Grupo tomarán razón de las modificaciones en la Política.

1.4 Comunicación interna

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

- (i) Una vez que el Consejo de Administración de GCO haya formulado la Política, o cualquiera de sus modificaciones posteriores, ésta haya sido aprobada por la Junta General de Accionistas de GCO y los órganos de administración de las Entidades Individuales hayan tomado razón de la misma, ésta será puesta en conocimiento del colectivo definido en el apartado "Ámbito de aplicación".
- (ii) La Política se colgará en el Portal Intranet para su conocimiento por toda la organización, así como en la página web corporativa de GCO.

2. Principios Generales

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

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

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

- (i) **Moderación:** La retribución del Personal Estratégico será moderada en función de las exigencias del mercado y de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores y fomentará una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Entidad.
- (ii) **Coherencia y sostenibilidad:** La Política será coherente con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Entidad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la Entidad en su conjunto y comprenderá medidas dirigidas a la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa y a evitar tanto la asunción de riesgos excesivos, como los conflictos de intereses.
- (iii) **Proporcionalidad y adecuación:** La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidades del Personal Estratégico, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer la independencia de aquellas personas del Personal Estratégico cuya actuación pivote sobre dicho principio. Asimismo, de conformidad con el artículo 529 novodécies apartado c) LSC, la Entidad velará para que la Política se aplique de forma uniforme en las diferentes áreas y departamentos de la misma, y al mismo tiempo, incentive la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en unas condiciones competitivas con el mercado.
- (iv) **Transparencia:** La Entidad informará de la cuantía de las retribuciones de los miembros del órgano de administración y el Comité de Dirección (de forma agregada para estos últimos) tanto en la memoria de sus cuentas anuales como, en el caso de GCO, en su Informe Anual de Gobierno Corporativo. Asimismo, el Consejo de Administración de GCO elaborará anualmente un Informe Anual sobre las Remuneraciones de sus consejeros, tal y como prevé el redactado del artículo 541 LSC, que incluye información completa, clara y comprensible sobre la presente Política y las remuneraciones de cada uno de los miembros del Consejo de Administración de GCO.

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

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

- (v) **Verificación del Cumplimiento:** GCO ha definido la Política considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan aplicables a las entidades cotizadas, aseguradoras y/o reguladas, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado. Por ello, la Entidad deberá respetar, al aplicar la presente

Política al Personal Estratégico, la normativa laboral y mercantil que, en cada caso, sea aplicable a la Entidad y al Personal Estratégico en cada momento, incluyendo el contenido de los convenios colectivos que la Entidad haya suscrito con la representación de los trabajadores de la misma.

3. Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de GCO en su condición de tales

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

En particular, tendrán derecho a percibir:

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

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

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

A la fecha de esta Política, el Consejo de Administración de fecha 24-23 de febrero de 2022-2023, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, ha sometido a votación en la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo 28-27 de abril de 2022-2023 en primera convocatoria (i) no aumentar las dietas por asistencia, quedando por tanto fijadas para el ejercicio 2022-2023 en la cantidad de 2.225,00 euros por consejero; y (ii) establecer el importe anual bruto total de las atenciones estatutarias en 2.286.879,982.078.981,80 euros, que se espera repartir a razón de 207.898,18 euros para cada uno de los consejeros, si bien el Presidente, por sus especiales responsabilidades, recibirá 415.796,36 euros, en línea con los ejercicios anteriores.

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

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 217.3 LSC y en el citado artículo 19 de los Estatutos Sociales, se fijará un importe máximo anual de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales (que incluirá tanto las atenciones estatutarias como las dietas). A estos efectos, la propuesta de acuerdos del Consejo a la Junta General de Accionistas a celebrar el próximo 28-27 de abril de 2022-2023 en primera convocatoria fija propone mantener dicho importe en 2.600.000 euros, cantidad que se mantendrá en vigor, en caso de ser aprobada y en tantotal y como fue aprobado en la Junta General de Accionistas no acuerde modificarlo del ejercicio pasado.

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

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

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

4.1 Condiciones Generales

Adicionalmente a lo establecido en la cláusula 3 anterior en cuanto a su condición de consejeros como tales, aquellos miembros del Consejo de Administración de GCO que sean asimismo calificados como consejeros ejecutivos de conformidad con el artículo 529 duodécimos LSC, percibirán su remuneración de conformidad con lo que se establece en el presente apartado 4.

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

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

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

En este sentido debe señalarse que la duración de los contratos de los consejeros ejecutivos es indefinida, y las indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización se pueden consultar en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2022-2023.

La remuneración de los consejeros ejecutivos podrá incluir los siguientes componentes:

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

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

4.2 Remuneración fija

Tal y como se ha establecido en el apartado 4.1 anterior, la remuneración fija de cada uno de los consejeros ejecutivos será determinada conforme a los estándares de mercado y quedará reflejada en un contrato mercantil.

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

En particular, en el ejercicio ~~2022~~2023, el Presidente Ejecutivo, ~~y el~~ Consejero Delegado ~~y el Consejero Director General~~ percibirán por dichas funciones ejecutivas una remuneración fija de la Sociedad, por importe de ~~295.084.306,884~~ euros, ~~y 500.520.000~~ euros ~~y 442.127 euros~~, respectivamente.

4.3 Remuneración variable

4.3.1 Concepto. Reglamento Individual

Además de la remuneración fija a la que hace referencia el apartado 4.2 anterior, los consejeros ejecutivos podrán percibir una remuneración variable vinculada a la evaluación del desempeño del interesado.

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

En particular, el Consejero Delegado ~~y el Consejero Director General~~ ~~tiene~~ establecido en sus ~~respectivos~~ contratos mercantiles un importe variable de carácter anual con una base del 50% sobre la remuneración fija bruta, por la consecución del 100% de los objetivos establecidos para cada anualidad. La remuneración variable queda fijada en su ~~respectivo~~ Reglamento Individual (tal y como se detalla a continuación), que complementa a su contrato y que fija los parámetros de percepción de la misma, por lo que la cantidad prevista para una cumplimentación del 100% de los objetivos es de aproximadamente ~~250.260.000~~ euros ~~para el Consejero Delegado y 221.000 euros para el Consejero Director General~~. Por otra parte, de conformidad con su contrato, el Presidente Ejecutivo, no percibirá remuneración variable alguna.

La remuneración variable de ~~cada uno de~~ los consejeros ejecutivos, en caso de resultar aplicable según su respectivo contrato, quedará fijada en un reglamento individual anual (el “**Reglamento Individual**”), que complementará al contrato que haya suscrito el correspondiente consejero ejecutivo y que fijará los parámetros de percepción de la misma y el peso de cada uno de ellos, de tal forma que el cálculo de la remuneración variable resultante de la aplicación del Reglamento Individual incluya tanto criterios financieros como no financieros, tales como el desempeño personal, ~~el~~ nivel de cumplimiento normativo y de las políticas y criterios de sostenibilidad de la Entidad y el Grupo, la satisfacción del cliente, el logro de objetivos estratégicos, la cooperación con otras unidades de negocio, la rotación de empleo, el cumplimiento puntual del sistema de control interno o la ejecución de un proyecto determinado. El peso de los criterios no financieros dentro del Reglamento Individual no podrá ser inferior al 25% del total.

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

Asimismo, el Reglamento Individual podrá incluir un ajuste a la baja por la exposición excesiva a riesgos actuales y futuros, teniendo en cuenta el coste del capital y el perfil de riesgo de la Entidad. Dicho ajuste a la baja podrá ser diferente para cada consejero ejecutivo en función del área de actividad en la que desarrolle su actividad.

Finalmente, y sin perjuicio de lo establecido adicionalmente en el Reglamento Individual, con carácter general si (i) el resultado consolidado del Grupo fuese negativo; o (ii) el ratio de solvencia del Grupo fuese inferior al 100%, no se devengará importe alguno por dicho concepto.

En particular, los parámetros financieros de valoración incluidos en el Reglamento Individual del Consejero Delegado para el ejercicio ~~2022-2023~~ son: (i) el resultado atribuido a la sociedad dominante del grupo consolidado (Grupo Catalana Occidente, S.A.), con un peso del 30% en la valoración; (ii) el resultado neto ordinario del negocio tradicional y del derivado del seguro de crédito, con un peso del 15% y 10%, respectivamente; (iii) la facturación del negocio tradicional y del derivado del seguro de crédito, con un peso del 7% y el 5%, respectivamente; y (iv) el ratio de eficacia del negocio tradicional, con un peso del 8%. ~~Por su parte, los parámetros financieros de valoración incluidos en el Reglamento Individual del Consejero Director General para dicho ejercicio son: (i) el resultado atribuido a la sociedad dominante del grupo consolidado con un peso del 30%; (ii) el resultado neto ordinario del negocio tradicional con un peso del 15%; (iii) la facturación del negocio tradicional con un peso del 8%; (iv) el resultado financiero del negocio tradicional con un peso del 12%; y (v) el ratio de eficacia del negocio tradicional, con un peso del 10%.~~

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

4.3.2 Establecimiento del esquema de remuneración variable

El Reglamento Individual para cada uno de los consejeros ejecutivos en su caso, será redactado por la Dirección de Recursos Humanos de GCO teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el apartado 4.3.1 anterior y las circunstancias del consejero ejecutivo en cuestión, así como de su área de actividad. Una vez redactado, los citados parámetros serán validados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO, de conformidad con el apartado 7 siguiente, con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración.

Una vez aprobado, y en señal de conformidad con el mismo, el consejero ejecutivo deberá suscribirlo. A estos efectos, el Reglamento Individual incluirá el compromiso del consejero ejecutivo de no utilizar ninguna estrategia de cobertura personal ni ningún seguro relacionado con la remuneración y la responsabilidad que menoscabe los efectos de adaptación al riesgo implícitos en su sistema remunerativo y, en particular, el relacionado con su remuneración variable.

4.3.3 Cálculo de la remuneración variable

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

En particular, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas consolidadas del Grupo al que haga referencia el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos de GCO será la encargada de establecer el grado de cumplimiento por parte del miembro del consejero ejecutivo de su Reglamento Individual y, por tanto, el correspondiente importe a percibir por el mismo como remuneración variable.

En relación con lo anterior, y a los efectos de recabar la información necesaria para realizar los correspondientes cálculos en relación con dicha remuneración y comprobar de modo efectivo que se han cumplido las condiciones previamente establecidas en el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos contará con la asistencia de la Dirección Financiera de GCO para proporcionar la información respecto a aquellos objetivos del Reglamento Individual que dependan de parámetros financieros objetivos, una vez ésta haya sido auditada por los auditores externos.

Para aquellos otros objetivos que se hayan fijado dentro del Reglamento Individual y que tengan como base criterios no financieros tales como el desempeño personal o la ejecución de un determinado proyecto, la evaluación se realizará (i) por el propio Consejo de Administración, excluido el consejero ejecutivo afectado de la deliberación y votación de ese punto del orden del día de la sesión y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO o (ii) por la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones si dicha facultad le hubiera sido delegada, todo ello con la colaboración de la Dirección de Recursos Humanos de GCO.

4.3.4 Pago de la remuneración variable

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

- (i) hasta un importe máximo del setenta por ciento (70%) de la misma, con carácter anual, una vez haya sido determinada y verificada efectivamente de conformidad con el apartado 4.3.3 anterior.

- (ii) un mínimo del treinta por ciento (30%) de la misma, será pagadera con un período de diferimiento mínimo de tres (3) años respecto al ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, a razón de un diez por ciento (10%) por cada uno de los tres (3) años (o el porcentaje que corresponda en caso de aumentar el % de importe diferido o el periodo de diferimiento). La percepción correspondiente a cada uno de los años de diferimiento se corregirá de forma directamente proporcional al cumplimiento del objetivo presupuestario del resultado ordinario de la Grupo en cada uno de dichos ejercicios u otros criterios objetivos análogos, con el límite del ciento veinticinco por ciento (125%).

4.3.5 Ajustes a la remuneración variable

Adicionalmente, tal y como se ha señalado en el apartado 4.3.1 anterior, la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad y/o del Grupo.

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

- (i) Cláusula malus

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

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

- (c) Si como consecuencia de una gestión imputable al consejero ejecutivo se producen cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Entidad.

(ii) Cláusula clawback

La remuneración variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Entidad cuando en los tres (3) años inmediatamente posteriores al cierre del ejercicio del que la referida remuneración proceda, se compruebe que la misma, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, de forma manifiesta, de tal forma que dicha falsedad o inexactitud tenga un efecto negativo material sobre las cuentas de la Entidad o consolidadas del Grupo, según corresponda, de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

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

4.3.6 Régimen transitorio

Con el fin de introducir el sistema de diferimiento del pago, los consejeros ejecutivos serán compensados desde que se les aplique el mismo, durante tantos ejercicios como se establezca de periodo de diferimiento (con un mínimo de 3 ejercicios, tal y como establece el Apartado 4.3.4 anterior), con un importe igual a multiplicar su retribución variable por el porcentaje resultante de dividir el número de ejercicios pendientes para completar el periodo transitorio entre el número de ejercicios totales del mismo (por ejemplo, en el caso de un periodo de diferimiento de tres años, la compensación sería del cien por cien (100%) de la cantidad diferida en el primer ejercicio, dos tercios de la cantidad diferida en el segundo ejercicio y un tercio de la cantidad diferida en el tercer ejercicio). Por contra, en el momento que los citados consejeros ejecutivos cesen en sus actividades en la Entidad perderán el derecho a cualquier pago de remuneración variable diferido, salvo que sea expresamente aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración.

4.4 Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO

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

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

a este tipo de remuneración establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, vigente en cada momento.

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

4.5 Sistema de previsión social complementaria de aportación definida

Los consejeros ejecutivos podrán disponer de un sistema de previsión social para complementar sus pensiones públicas de jubilación, fallecimiento e incapacidad adicional a la remuneración descrita en los apartados 4.2. y 4.3. Dicho sistema se compondrá de las aportaciones derivadas del Sistema de Previsión Social establecido para toda la plantilla por Convenio Colectivo, de aquellas fijadas contractualmente, o bien de las establecidas por decisión unilateral de la Entidad, así como de las aportaciones realizadas por la Entidad a favor de los consejeros ejecutivos, en régimen de expectativa de derecho condicionado a su jubilación en la misma, de acuerdo con el sistema aprobado por el Consejo de Administración.

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

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

4.6 Otras remuneraciones en especie

Como parte del paquete de remuneración los consejeros ejecutivos tienen derecho a:

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

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

Finalmente, GCO, como entidad cabecera del Grupo, suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, que cubrirá tanto al Personal Estratégico de GCO como al de las entidades dependientes de esta (salvo que éstas tengan su propia póliza de seguro de responsabilidad civil).

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

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

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

En aquellas entidades en las que GCO participe de forma minoritaria, y en las que GCO haya designado a uno o más miembros de su órgano de administración, se estará a lo previsto en los estatutos de las mismas y/o sus respectivas políticas de remuneraciones, en caso de tenerlas.

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

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

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

(i) Remuneración fija y variable

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

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

Asimismo, en relación con los ajustes a la baja en sus respectivos Reglamentos Individuales, con carácter general:

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

Finalmente, para aquellos objetivos que se hayan fijado dentro del Reglamento Individual y que tengan como base criterios no financieros tales como el desempeño personal o la ejecución de un determinado proyecto, la evaluación de dichos parámetros subjetivos se realizará (i) por el propio órgano de administración de la Entidad correspondiente, excluido en su caso el consejero afectado de la deliberación y votación de ese punto del orden del día de la sesión o, en su caso, por el consejero delegado o director general de dicha Entidad, en su representación.

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

Las personas a las que hace referencia el presente apartado 6 podrán ser también beneficiarias de la remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO y de las aportaciones al sistema de previsión social complementario a las que hacen referencia los apartados 4.4 y 4.5 anteriores, si así se estableciera en su contrato o lo determinase el órgano de administración de la Entidad, de forma individualizada para cada uno de ellos o con referencia a determinada categoría laboral.

(iii) Otras remuneraciones en especie

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

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

7. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con el artículo 529 quince LSC, aplicable a GCO en cuanto a sociedad cotizada y al artículo 275 del Reglamento Delegado, de acuerdo con el tamaño de la Entidad y el hecho de que la misma es la cabecera del Grupo Catalana Occidente, se ha establecido que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO será la encargada de ayudar a su Consejo de Administración a supervisar la configuración de la Política y las prácticas de remuneración, así como su aplicación y funcionamiento, asegurándose de la aplicación de (i) esta Política por parte de las diferentes Entidades Individuales del Grupo; así como de que (ii) aquellas otras entidades del Grupo que establezcan sus propias

políticas de remuneraciones apliquen criterios y mecanismos homogéneos; validando tanto el Reglamento Interno como el Reglamento Individual aplicable al Personal Estratégico de las mismas.

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

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