
Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de Consejeros

Grupo Catalana Occidente, S.A.

Unidad de Verificación del Cumplimiento GCO



DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO

Título	Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de Consejeros
Descripción del documento	El objeto de este documento es describir la política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de Consejeros (en adelante, la “Política”) de Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, la “Sociedad” o “GCO”) y la incorporación a su Sistema de Gobierno Corporativo de los procesos y principios que deben regir dicha Política de conformidad con lo previsto en el artículo 540.4 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, según la modificación efectuada por la Ley 5/2021, de 12 de abril (la “Ley de Sociedades de Capital”), así como en la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en su versión de junio de 2020 (el “Código de Buen Gobierno”).
Responsable	Unidad de Verificación del Cumplimiento de GCO
Frecuencia de revisión	Anual, salvo que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior.

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Realizada por	Validado por	Aprobado por
1.0	Unidad de Verificación del Cumplimiento	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023	Fecha: Octubre 2023

ÍNDICE

1.	DISPOSICIONES GENERALES.....	4
2.	PRINCIPIOS GENERALES.....	4
3.	REQUISITOS DE SELECCIÓN DE LOS CONSEJEROS	5
4.	PROCESO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS	7
5.	APROBACIÓN Y REVISIÓN	8
6.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	8

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Introducción

El Consejo de Administración de GCO tiene legalmente atribuida como facultad indelegable la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad, y reconoce como uno de los elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de consejeros.

A este respecto, la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno prevé que las sociedades cotizadas aprueben una política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración que: (i) sea concreta y verificable; (ii) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración; y (iii) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

Por ello, y en el ejercicio de sus funciones, el Consejo de Administración de GCO ha elaborado la presente Política al objeto establecer los principios, criterios y líneas fundamentales que deben regir el proceso de selección relativo al nombramiento y reelección de consejeros, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 540.4 de la Ley de Sociedades de Capital, así como en la citada recomendación 14 del Código de Buen Gobierno.

1.2 Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a todos los candidatos a ser nombrados miembros del Consejo de Administración de GCO, así como a aquellos consejeros cuya reelección sea propuesta.

2. PRINCIPIOS GENERALES

En línea con los principios de gobierno corporativo y los valores corporativos de GCO, los procesos de selección relativos al nombramiento y reelección de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad deberán estar en todo momento presididos por los siguientes principios:

- **Diversidad.** Se favorecerá la diversidad en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, en cuanto a cuestiones como conocimientos, experiencias, edad y género.
- **No discriminación e igualdad de trato.** El proceso de selección de consejeros no adolecerá de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, ya sea por razón de raza, sexo, discapacidad o cualquier otra causa.
- **Transparencia.** El proceso de selección de consejeros deberá ser transparente, documentarse debidamente y recoger sus principales conclusiones en los informes y propuestas que deberán ser puestos a disposición de los accionistas según corresponda.

- **Cumplimiento de la normativa aplicable.** El proceso de selección de consejeros deberá llevarse a cabo en cumplimiento de la legislación vigente en cada momento, así como de las recomendaciones y principios de gobierno corporativo.

3. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS CONSEJEROS

Los miembros del Consejo de Administración de GCO deberán reunir las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio de su cargo, teniendo en cuenta las competencias requeridas por el propio Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de GCO analizará periódicamente su estructura, tamaño y composición, **procurando en todo momento que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros favorezcan la diversidad** en el Consejo de Administración y sus Comisiones, siempre velando por una composición equilibrada en cuanto a categorías de consejeros - con una amplia mayoría de consejeros no ejecutivos y una adecuada proporción entre consejeros dominicales e independientes - y un adecuado equilibrio en su conjunto de perfiles, conocimientos, aptitudes, trayectorias y experiencias profesionales, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En particular, y con el fin de promover la diversidad de género, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad tiene encomendada la función, de conformidad con el artículo 16 del Reglamento del Consejo, de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo, en caso de que se produzcan vacantes en el mismo.

De conformidad con lo anterior, en los procesos de selección de consejeros se tendrán en cuenta, al menos, los siguientes criterios:

(i) **Conocimientos y experiencia profesional adecuados**

El Consejo de Administración de GCO deberá estar formado por personas que cuenten con las cualificaciones profesionales, conocimientos y experiencia adecuadas para hacer posible una gestión sana y prudente de la Sociedad.

Al respecto, para poder optar a ser nombrado consejero se requerirá como cualificación profesional, el ser poseedor de título universitario y, al menos, cinco años de experiencia en funciones de administración, dirección, control o asesoramiento de entidades financieras o aseguradoras sometidas a ordenación y supervisión de la Administración Pública, o en funciones de similar responsabilidad en otras entidades públicas o privadas de dimensiones y exigencias suficientes como para poder desarrollar una función similar en la Sociedad

Asimismo, y en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de Solvencia II y en la Política de Aptitud y Honorabilidad de GCO, se deberá garantizar en todo momento que

los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, en su conjunto, poseen conocimientos, cualificación y experiencia suficientes en relación con las siguientes materias:

- mercados de seguros y financieros;
- estrategia empresarial y modelo de empresa;
- sistema de gobierno;
- análisis financiero y actuarial; y
- marco regulador y requisitos normativos.

(ii) Honorabilidad personal, comercial y profesional

Los miembros del Consejo de Administración de GCO deberán poseer una honradez y adecuada reputación personal, comercial y profesional que esté alineada con los principios y valores de la Sociedad, en particular, con aquellos recogidos en el Código Ético de GCO.

A los efectos de valorar la honorabilidad de la persona objeto de evaluación se deberá realizar - en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de Solvencia II y en la Política de Aptitud y Honorabilidad de GCO - una evaluación de su honestidad basándose en pruebas pertinentes sobre su reputación, conducta personal y profesional, incluyendo antecedentes penales, financieros y de supervisión, con independencia de la jurisdicción, que acrediten una trayectoria personal y profesional de respeto a las leyes y buenas prácticas comerciales y financieras.

(iii) Disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad

Se evaluará la capacidad del candidato para dedicar a su función el tiempo y esfuerzo necesarios para desempeñar el cargo con eficacia, asegurándose de que los consejeros están en disposición de dedicar el tiempo suficiente para el correcto desarrollo de las funciones propias del cargo, debiendo en todo caso cumplir con el límite del número máximo de cargos establecido en el artículo 29 h) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

A su vez, se deberá evaluar la presencia de potenciales conflictos de interés derivados de la experiencia profesional y cargos desempeñados en el pasado o en el presente que pudieran hacer insalvable su nombramiento o reelección.

Por último, se deberán tener en cuenta aquellos otros factores que la normativa vigente en cada momento considere que han de valorarse para el ejercicio de un buen gobierno de una entidad aseguradora.

(iv) Compromiso con el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los consejeros

Cuando se trate de reelección de miembros del Consejo de Administración, se deberá tener en cuenta asimismo el compromiso mostrado por los mismos durante el ejercicio de su cargo, en cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad. Asimismo, se valorará que su actuación en el ejercicio del cargo haya sido de buena fe y en el mejor interés de la Sociedad.

(v) Régimen de incompatibilidades y prohibiciones

No podrán ser considerados como candidatos a consejeros, o a su reelección como tales, quienes se encuentren incurso en alguna de las prohibiciones y/o incompatibilidades legales y, en particular, en las previstas en el artículo 213 de la Ley de Sociedades de Capital, así como en las demás disposiciones vigentes en la materia, incluidas las de carácter autonómico.

La Comisión de Nombramientos y retribuciones deberá adoptar las medidas necesarias y realizar las averiguaciones que sean oportunas para asegurarse que los candidatos a consejero no se encuentran en ninguno de los supuestos señalados anteriormente.

Los criterios de selección de consejeros que se establecen en la presente Política se complementarán, en aquellos aspectos que resulten de aplicación, con lo previsto en la Política de Aptitud y Honorabilidad de GCO.

Asimismo, en los procesos de selección de consejeros de GCO se deberán tener en cuenta cualesquier otros criterios y/o requisitos que, en su caso, determine la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad y/o la normativa aplicable y vigente en cada momento.

4. PROCESO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

En la selección de candidatos se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad, que se deberá llevar a cabo con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, que elevará sus propuestas al Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad basará sus propuestas o informes de nombramiento o reelección en el resultado de un proceso de selección, que partirá de un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración.

Para la selección de candidatos al Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contratar los servicios de uno o varios asesores externos especializados en la búsqueda y selección de candidatos con el fin de fortalecer la eficiencia, la eficacia y la imparcialidad de los procesos de selección de la Sociedad.

Durante el proceso de selección, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá reunirse con cada uno de los candidatos a consejeros antes de emitir su informe o propuesta. Cualquier consejero podrá solicitar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

Las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros que el Consejo de Administración de GCO someta a consideración de la Junta General de Accionistas corresponderá a la Comisión de Nombramientos y retribuciones cuando se trate de consejeros independientes y, al propio Consejo de Administración en los demás casos, debiendo en todo caso ir precedida de un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y que será puesto a disposición de los accionistas en la convocatoria de la Junta General de Accionistas que corresponda.

5. APROBACIÓN Y REVISIÓN

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de GCO, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Unidad de Verificación del Cumplimiento de GCO será la responsable de esta Política y de su actualización y revisión.

El contenido de la Política será revisado anualmente, salvo que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un período inferior. La mencionada revisión deberá ser efectuada por el responsable de la Política y en la misma se incluirán las eventuales modificaciones que deban efectuarse.

La nueva versión de la Política deberá presentarse a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad que, en su caso, informará al Consejo de Administración de la misma sobre las modificaciones propuestas. El Consejo de Administración procederá, en su caso, a validar las modificaciones sugeridas, aprobándose la modificación de la Política en el sentido que establezca dicho órgano.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GCO verificará anualmente el cumplimiento de esta Política e informará de ello al Consejo de Administración, que dará cuenta de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad, en el marco de su función de supervisión de las políticas aprobadas, llevará a cabo la supervisión de su implementación, evaluando periódicamente su eficacia y adaptándola cuando sea necesario.
