
Política de Diversidad e Igualdad

Grupo Catalana Occidente

Descripción del Documento

Título	Política de Diversidad e Igualdad
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir la Política de Diversidad e Igualdad de Grupo Catalana Occidente, S.A. y las Entidades que lo conforman (en adelante, indistintamente, el “Grupo” o “GCO”).</p> <p>La presente Política responde a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a un marco regulatorio europeo y nacional cada vez más exigente, que incluye los principios del Pacto Mundial, la Agenda 2030 de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.</p> <p>Esta Política forma parte del conjunto de Políticas que conforman el sistema de gobierno del Grupo.</p>
Responsable	Dirección Recursos Humanos
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	Dirección Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Octubre 2024	Fecha: Noviembre 2024	Fecha: Noviembre 2024
2.0	Dirección Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Octubre 2025	Fecha: Noviembre 2025	Fecha: Noviembre 2025

Sumario

1.	Disposiciones generales.....	5
1.1.	Conceptos clave	5
1.2.	Objetivo	
1.3.	Ámbito de aplicación	6
1.4.	Gobierno de la Política	6
1.5.	Comunicación de la Política	6
2.	Marco de actuación	7
3.	Principios generales de actuación	8
4.	Compromisos.....	9
4.1.	Selección y contratación	9
4.2.	Clasificación profesional	9
4.3.	Formación	10
4.4.	Gestión del talento	10
4.5.	Modelo retributivo	10
4.6.	Conciliación y flexibilidad laboral	11
4.7.	Sensibilización y comunicación	11
5.	Mecanismos de supervisión y control	12

1. Disposiciones generales

La Dirección de Recursos Humanos de Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, **indistintamente, el “Grupo” o “GCO”**) es responsable de esta Política de Diversidad e Igualdad de GCO (en adelante, la “Política”) y de su actualización y revisión. La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A., y posteriormente, se han adherido a la misma, mediante el correspondiente acuerdo de cada uno de los órganos sociales, las Entidades Individuales del Grupo.

El contenido de la Política debe ser revisado anualmente, salvo que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior. La mencionada revisión será efectuada por el responsable de la Política y en la misma se incluirán las modificaciones que deban incorporarse. A efectos de esta revisión, el responsable de la Política elaborará un informe que será presentado al Consejo de Administración para que proceda a validar las modificaciones sugeridas en el mismo, aprobándose la modificación de la Política en el sentido que establezca dicho Consejo.

El presente documento parte de la Política de Recursos Humanos de GCO que desarrolla el compromiso del Grupo con un modelo de gestión enfocado en el desarrollo profesional y la fidelización de su plantilla. Adicionalmente, los compromisos y responsabilidades asumidos en la presente Política se complementan con el Código ético, la Política de Derechos Humanos, el Protocolo de acoso moral o psicológico en el trabajo, el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, el Canal de Denuncias de irregularidades y fraudes de GCO, y los Planes de igualdad de las Entidades del Grupo, entre otros.

Además, GCO cuenta con una Política de Diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de Consejeros, que promueve la diversidad tanto de género como de conocimientos y experiencia necesaria para el ejercicio de su cargo.

1.1. Conceptos clave

A los efectos de la presente Política, se definen los siguientes términos:

- **Diversidad:** se entiende como el conjunto de características individuales, incluyendo tanto aspectos visibles como no visibles. De esta forma, promover la diversidad implica fomentar un entorno inclusivo que aproveche las cualidades y aptitudes de cada persona trabajadora para impulsar la innovación, el rendimiento y el crecimiento tanto personal como organizacional.
- **Igualdad:** se refiere al principio fundamental de otorgar a todas las personas dentro de la organización un trato justo y equitativo, independientemente de sus diferencias individuales. La igualdad implica eliminar barreras y prejuicios para garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a las mismas oportunidades, recursos y apoyo necesarios para alcanzar su máximo potencial y contribuir plenamente al éxito de la empresa.
- **Acoso:** se define como una conducta transgresora, verbal o física, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para dicha persona.

1.2. Objetivo

Esta Política tiene como objetivo principal fijar los principios generales de actuación del compromiso de GCO de atraer y desarrollar una amplia gama de talento para aumentar la diversidad de la plantilla en todos los niveles y proporcionar un entorno laboral inclusivo, accesible, justo y respetuoso, independientemente de las diferencias individuales de cada persona.

1.3. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a GCO y a las Entidades que lo conforman.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas entidades del Grupo que, por razón de su especialidad o por cualquier otro motivo, requieran adaptar esta Política a sus circunstancias específicas, podrán aprobar una política individual con el mismo objeto que la presente Política, respetando el marco general contenido en la misma.

1.4. Gobierno de la Política

El Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A., será el responsable de esta Política, debiendo aprobar cualquier cambio o revisión sustancial. Asimismo, deberá supervisar la efectividad de esta Política y los compromisos en ella incluidos.

De forma complementaria, el Comité de Auditoría de GCO tiene la función de supervisar la actuación del Grupo en relación con los temas de Sostenibilidad, incluido el Plan Director de Sostenibilidad de GCO y sus correspondientes y pertinentes actualizaciones. Por su parte, el Comité de Sostenibilidad de GCO actuará como coordinador y supervisor de los diferentes aspectos recogidos en la Política, garantizando su coherencia con las Políticas generales del Grupo.

La Dirección de Recursos Humanos de GCO es responsable de la elaboración de esta Política y de su actualización y revisión anual.

El contenido de la presente Política deberá ser revisado por el Comité de Sostenibilidad de GCO con una periodicidad anual, salvo cuando surjan circunstancias que aconsejen efectuar dicha revisión en un periodo inferior.

Las revisiones de esta Política serán aprobadas por el Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A. a propuesta del Comité de Sostenibilidad de GCO, debiendo tomar razón de las mismas el resto de Entidades del Grupo descritas en el apartado 1.3 “**Ámbito de aplicación**”.

1.5. Comunicación de la Política

La presente Política será objeto de comunicación interna y externa. Se define el siguiente proceso de comunicación:

- Una vez que el Consejo de Administración de GCO haya aprobado la política, o cualquiera de sus modificaciones posteriores, la Unidad de Rating, Accionistas, y Sostenibilidad de GCO se encargará de distribuir la misma junto con el resto de Políticas de Sostenibilidad del Grupo.
- La Política se publicará en los Portales Intranet de las Entidades del Grupo para su conocimiento por toda la organización.

- A nivel externo, la Política se publicará en la web corporativa de GCO, dentro del apartado relativo a Sostenibilidad.

2. Marco de actuación

La posición de GCO en materia de sostenibilidad se alinea con los principales estándares nacionales e internacionales:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030 de Naciones Unidas. En concreto, la actividad desarrollada por GCO y la labor desarrollada desde las Fundaciones Occident y Mémora están orientadas a contribuir a los siguientes ODS en materia de diversidad e igualdad:
 - Objetivo 4: Educación de calidad
 - Objetivo 5: Igualdad de género
 - Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico
 - Objetivo 10: Reducción de las desigualdades
 - Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en materia de Sostenibilidad para empresas multinacionales.
- Convenio Europeo de Derechos Humanos
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025
- Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (Directiva CSRD), conforme su normativa de transposición.
- Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859 (Directiva CS3D), conforme su normativa de transposición.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, conforme su normativa de transposición.
- Directiva (UE) 2025/794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de abril de 2025, por la que se modifican las Directivas (UE) 2022/2464 CSRD y (UE) 2024/1760 CS3D en lo que respecta a las fechas a partir de las cuales los Estados miembros deben aplicar

determinados requisitos de presentación de información sobre sostenibilidad y de diligencia debida por parte de las empresas, conforme su normativa de transposición,

- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, conforme su normativa de transposición.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Asimismo, el Grupo está adherido a iniciativas y organizaciones de referencia que buscan soluciones encaminadas al fomento de la sostenibilidad:

- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact).
- Principios de Naciones Unidas de Inversión Responsable (PRI).
- Principios para la Sostenibilidad en Seguros (PSI).

3. Principios generales de actuación

Para cumplir con el compromiso de promover la diversidad y la igualdad, GCO adopta los siguientes principios generales que deben guiar el desarrollo de unas relaciones laborales diversas e inclusivas:

- Rechazar todo tipo de discriminación especialmente por razones de género, raza, orientación sexual, idioma, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, nivel socioeconómico, pertenencia a una minoría, o cualquier otra característica personal.
- Aplicar activamente el principio de igualdad de oportunidades basando las decisiones de contratación, promoción, formación y otras condiciones laborales, en criterios objetivos basados en la capacidad, la experiencia y las responsabilidades asumidas.

- Mantener una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso o comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, y ofrecer tanto mecanismos para reportar los incidentes como medidas correctivas o disciplinarias.
- Garantizar la igualdad y transparencia en materia de retribución, fijando los criterios para su determinación de manera objetiva. Estos criterios se basan en sistemas de evaluación y clasificación profesional, y en indicadores o modelos, todos ellos neutros con respecto al género, avanzando progresivamente hacia una mayor transparencia salarial.
- Fomentar una cultura de trabajo flexible a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, que permita la armonización de la vida laboral, familiar y personal, garantizando un empleo de calidad que facilite la conciliación manteniendo un servicio adecuado a nuestros asegurados y la productividad empresarial.
- Sensibilizar sobre los principios de igualdad y de respeto a la diversidad de nuestras personas trabajadoras, con objeto de mejorar su actitud y tolerancia hacia el resto.
- Extender y comunicar el compromiso a todo el personal, haciendo partícipe a toda la organización y hacer de ello una responsabilidad colectiva.

4. Compromisos

4.1. Selección y contratación

GCO se compromete a promover un entorno de trabajo en el que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajo y desarrollar sus carreras profesionales, independientemente de cualquier condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, el Grupo asegura que los procesos de selección se realizan basándose en los conocimientos, experiencia, capacidades y/o habilidades requeridas en función del puesto de trabajo, garantizando que todas las candidaturas reciben el mismo trato imparcial. Para ello, se publican anuncios de selección que sean neutrales y libres de sesgos, asegurando que todos los candidatos potenciales tengan la misma oportunidad de presentar su candidatura. Además, se verifica que las prácticas de contratación sean igualitarias garantizando que no existan sesgos o discriminación en la selección y contratación de personal.

Por otro lado, con el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establecen políticas que fomenten la representación equitativa de candidatos, así como medidas de acción que favorezcan la igualdad de condiciones para los grupos o niveles en los que las mujeres se encuentran menos representadas.

4.2. Clasificación profesional

Para asegurar la inexistencia de sesgos se establecen criterios objetivos para la valoración de puestos y del desempeño profesional. Con este fin, se promueve una cultura de igualdad de oportunidades bajo un sistema de carrera profesional basado en criterios objetivos, como la capacidad, la experiencia y las responsabilidades asumidas.

Además, se adapta el lenguaje de género en la clasificación profesional, categorías y puestos de trabajo, revisando y eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y procurando utilizar términos neutros en la denominación de los puestos de trabajo.

4.3. Formación

En GCO se ha priorizado el desarrollo humano y profesional, invirtiendo en formación permanente para todas las personas trabajadoras, con el objetivo de mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias. Para asegurar que toda la plantilla tiene acceso a algún tipo de formación que permita su desarrollo profesional, se llevan a cabo acciones y controles que garantizan la equidad en el acceso a estas oportunidades formativas, sin discriminación de género, edad o cualquier otra característica personal.

A fin de capacitar a las mujeres y los hombres de forma equilibrada, GCO monitorizará la participación por género durante el período de formación para corregir cualquier desequilibrio que pueda surgir.

Adicionalmente, se realizan acciones formativas a fin de erradicar los sesgos (inconscientes) y, específicamente, los sesgos de género para todo el personal.

4.4. Gestión del talento

El principio de igualdad está presente en todos los procesos de gestión del talento del Grupo como son el de identificación, atracción, fidelización, promoción, desarrollo profesional y revisión del talento.

GCO favorecerá a los candidatos internos frente a los externos a la hora de cubrir puestos vacantes para los grupos profesionales de responsabilidad y dirección. Para ello, se publican primero internamente en un apartado específico en la intranet en el cual las personas trabajadoras pueden encontrar los puestos vacantes y aplicar. De esta forma, los empleados pueden informarse sobre las oportunidades de empleo y las cualificaciones requeridas. No es necesaria la publicación interna cuando la vacante es para un puesto profesional de un perfil profesional específico que no se encuentre en la organización.

Por otro lado, se buscará un equilibrio de género al identificar perfiles con alto potencial, brindando las mismas oportunidades de desarrollo profesional tanto a mujeres como hombres. Con el objetivo de garantizar este equilibrio, se realizará un seguimiento de la proporción de mujeres y hombres que ocupan niveles directivos y mandos intermedios.

4.5. Modelo retributivo

El sistema retributivo de GCO garantiza la igualdad retributiva para trabajos de igual valor en la plantilla de la empresa a través de un modelo retributivo basado en el sistema de nivelación profesional. Además, el desarrollo retributivo se basa en el reconocimiento de la contribución y la experiencia profesional de cada persona trabajadora.

Para ello, se dispone de la valoración de los puestos de trabajo con el fin de disponer de un procedimiento transparente a la hora de establecer el nivel de remuneración de cada puesto.

GCO ha implantado distintos controles y medidas a fin de garantizar la misma retribución para un trabajo de igual valor de acuerdo con la legislación local vigente. Para ello, se realiza anualmente un análisis de la brecha salarial por nivelación de puestos, y se aprovecha la revisión salarial anual para equilibrar las retribuciones en los casos que se ponga de manifiesto algún desequilibrio que carezca de una razón objetiva.

Para garantizar la igualdad salarial por un trabajo de igual valor sin que pueda existir discriminación alguna por razón de género se han implementado distintas medidas y controles. En primer lugar, se supervisa periódicamente las diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo nivel profesional. En segundo lugar, en los procesos de promoción y

revisión salarial, se evalúan la cantidad de propuestas presentadas y decisiones tomadas, considerando el género como factor determinante. Esto asegura que las promociones y aumentos salariales para mujeres y hombres sean proporcionales a su representación en el departamento, manteniendo la equidad y alineación con los rangos salariales.

4.6. Conciliación y flexibilidad laboral

En el ámbito de flexibilidad y conciliación familiar, el Grupo está impulsando nuevas formas de trabajar que favorezcan la autogestión del tiempo. Este enfoque permite a las personas trabajadoras conciliar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, asegurando que se cumplan las funciones asignadas y se mantenga la productividad y la calidad de los servicios prestados.

El Grupo apuesta por la conciliación y la flexibilidad laboral, y aplica medidas específicas y adecuadas a los diferentes países donde opera. Los nuevos modelos de organización ofrecen distintas opciones como horario flexible, teletrabajo, reducción de jornada, así como el respaldo a la desconexión laboral. Para apoyar estos compromisos se han establecido medidas como un mayor uso de la videoconferencia para reducir la necesidad de los viajes de trabajo u otras soluciones que permitan compatibilizar la prestación del servicio con la atención de situaciones personales de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, atendiendo al contexto de cada país y funciones asignadas se cuenta con ayudas económicas específicas, como la ayuda económica por natalidad o la ayuda por familiares con condición de persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, y los beneficios para la conciliación, como las excedencias, los permisos retribuidos o sistemas de retribución flexible.

4.7. Sensibilización y comunicación

GCO fomenta la sensibilización como una vía activa de comunicación para alinear a todo el personal con los valores fundamentales del Grupo en materia de diversidad e igualdad.

Con este fin, GCO promueve la utilización de un lenguaje inclusivo, libre de referencias discriminatorias hacia las personas, con el objetivo de fomentar una actitud positiva de las personas trabajadoras hacia la diversidad e igualdad. Además, es fundamental difundir entre toda la plantilla las medidas concretas que se implementan, mediante las políticas de la empresa y la legislación aplicable, para garantizar la igualdad de trato de las personas trabajadoras en relación con la igualdad salarial y la conciliación, entre otros.

Asimismo, se realizan periódicamente encuestas sobre el clima y la cultura laboral, incluyendo, entre otras cuestiones, la apreciación del personal sobre la promoción y revisión salarial en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de medir la satisfacción y percepción de la plantilla en términos de igualdad.

5. Mecanismos de supervisión y control

La violación de compromisos establecidos en esta Política podría conllevar la apertura de procedimientos disciplinarios y acciones correctivas.

GCO cuenta con un Canal de Denuncias de irregularidades y fraudes para la comunicación a través del sistema interno de información de vulneraciones de derechos humanos y prácticas discriminatorias, entre otros, preservando la identidad del informante, y protegiéndole adecuadamente frente a represalias.

Adicionalmente, GCO se compromete a establecer mecanismos capaces de remediar cualquier impacto adverso que pueda causar o contribuir a generar.

Los detalles de las políticas y procedimientos disciplinarios y de quejas de la organización se pueden encontrar en la intranet de cada una de las entidades de GCO.

En relación con el acoso sexual y por razón de sexo y con el acoso moral o psicológico en el trabajo, GCO cuenta con unos procedimientos concretos para la detección, prevención y actuación en este tipo de situaciones. Además, se cuentan con mecanismos de comunicación específicos para presentar quejas o denuncias de este tipo que se canalizan a través de un comité o comisión responsable. Adicionalmente, se informará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de las denuncias recibidas y del resultado de los expedientes.

Asimismo, GCO dispone de un Plan de Igualdad donde refleja su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política de Recursos Humanos de GCO, que además comprende el seguimiento y un procedimiento de evaluación del Plan de Igualdad, así como un procedimiento para solventar discrepancias.

Por último, GCO se compromete a revisar periódicamente sus procesos internos con el fin de identificar áreas de mejora y asegurar que las estrategias implementadas sean efectivas y estén alineadas con los objetivos establecidos. Estos objetivos han de ser claros y servir como guía para orientar los esfuerzos y recursos hacia resultados concretos y medibles. Adicionalmente, se realizará un seguimiento de los resultados obtenidos que permitirá realizar ajustes oportunos y mantener el enfoque en la consecución de las metas propuestas.