
Política de Recursos Humanos

Grupo Catalana Occidente

Descripción del Documento

Título	Política de Recursos Humanos
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir la Política de Recursos Humanos del 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 y su seguimiento, así como a un marco regulatorio europeo y nacional cada vez más exigente, que incluye la Agenda 2030 de Naciones Unidas.</p> <p>Adicionalmente, esta Política servirá para afianzar el compromiso establecido en su Plan Director de Sostenibilidad. Finalmente, es una muestra del compromiso del Grupo con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como la contribución a la consecución de 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 de 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: Diciembre 2020	Fecha: Enero 2021	Fecha: Enero 2021
2.0	Dirección Financiera	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Octubre 2021	Fecha: Noviembre 2021	Fecha: Noviembre 2021
3.0	Dirección Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Octubre 2022	Fecha: Noviembre 2022	Fecha: Noviembre 2022
4.0	Dirección Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Octubre 2023	Fecha: Noviembre 2023	Fecha: Noviembre 2023
5.0	Dirección Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Octubre 2024	Fecha: Noviembre 2024	Fecha: Noviembre 2024
6.0	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.	Objetivos	5
1.2.	Ámbito de aplicación	5
1.3.	Gobierno de la Política	5
1.4.	Comunicación de la Política	6
2.	Marco de actuación	6
3.	Compromisos.....	8

1. Disposiciones generales

La Dirección de Recursos Humanos del Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, indistintamente, el “Grupo” o “GCO”) es responsable de la Política de Recursos Humanos 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 deberán 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.

1.1. Objetivos

El objetivo de esta Política es definir el enfoque del Grupo hacia la gestión de personas y su compromiso con el desarrollo profesional y fidelización de sus empleados.

Adicionalmente, el presente documento parte de la Política de Sostenibilidad de GCO que desarrolla el compromiso del Grupo con la creación de valor sostenible para los grupos de interés, y con la gestión de los riesgos sociales, medioambientales y de buen gobierno.

1.2. 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.

1.3. 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 1.2. “Ámbito de aplicación”.

1.4. 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 Grupo Catalana Occidente, S.A. 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:
 - Objetivo 1: Fin de la pobreza
 - Objetivo 3: Salud y bienestar
 - Objetivo 4: Educación de calidad
 - Objetivo 5: Igualdad de género
 - Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico
 - Objetivo 10: Reducción de las desigualdades
 - Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles
 - Objetivo 13: Acción por el clima
 - Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
 - Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en materia de Sostenibilidad para empresas multinacionales.
- 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.
- 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,
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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. Compromisos

GCO es uno de los líderes del sector asegurador y funerario en España y del seguro de crédito en el mundo. Con un crecimiento constante y una gran implantación, cuenta con más de 8.500 empleados, tiene presencia en más de 50 países y da servicio a más de 4,6 millones de clientes. En sus más de 160 años de historia el Grupo ha aprendido a superar dificultades, afrontar retos, aprovechar oportunidades y tomar decisiones de una forma determinada. Esta es, en definitiva, la cultura de GCO: el resultado de su experiencia, pero – sobre todo – la forma en la que miramos al futuro.

Los valores de GCO: Mirando hacia el futuro

Los valores de GCO representan la forma en la que el Grupo mira al futuro, y definen su comportamiento organizativo, asegurando su continuidad.

- GCO identifica a las personas como el activo más importante de la organización, y reconoce que la clave para el logro de un servicio excelente a sus clientes se basa en el compromiso individual y el trabajo en equipo. El Grupo presenta una actitud abierta a la diversidad y todas las actuaciones del mismo se basan en la integridad, la confianza y el respeto mutuo. También es consciente de la singularidad de todos sus grupos de interés, y se pone en el lugar de cada uno de ellos.
- Entiende el compromiso como forma de inspirar confianza y crear valor. Esta actitud permite mantener una mente abierta ante nuevos escenarios y contextos, trabajando con intensidad y perseverancia para convertir las dificultades en retos.
- Considera el ejercicio de autocrítica como una herramienta muy valiosa, y lo identifica como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo.
- Entiende que actuar dentro de la austeridad y la moderación permite maximizar la eficiencia y optar por las soluciones más simples, evitando lo innecesario y equilibrando costes y beneficios.
- Cree firmemente que la innovación promueve la mejora continua y es una fórmula efectiva para lograr los retos que el Grupo se proponga. Además, innovar fomenta un ambiente participativo, generando nuevas formas de comunicación y colaboración entre los equipos.
- La visión a largo plazo permite definir el camino que se debe seguir para alcanzar las metas propuestas, previendo los impactos de las decisiones y su evolución. En la toma de decisiones el Grupo asume riesgos razonables, debidamente justificados y controlados, con expectativas de impacto positivo a medio y largo plazo. Sin embargo, mantiene una mente abierta ante nuevos escenarios y contextos, reformulando sus posiciones y criterios ante las evidencias, y trabajando con intensidad y perseverancia para superar las dificultades.

Empleo y condiciones de trabajo

El Grupo considera la diversidad como una fuente de enriquecimiento de toda organización, que debe ser acompañada por el compromiso con la igualdad de oportunidades, es decir, sin diferenciar origen, género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

GCO ofrece un empleo de calidad, en un entorno de trabajo inclusivo, accesible, seguro y saludable, proporcionando flexibilidad para lograr el equilibrio entre vida profesional y personal, procurando, satisfacer las necesidades de los empleados y proporcionándoles los medios para su mejora continua.

Además, fomenta e impulsa el bienestar en el trabajo, procurando un clima laboral adecuado y estimulante, que genere confianza y motivación entre los empleados.

Formación y desarrollo profesional

La capacitación permanente es un proceso educacional que permite mejorar las competencias, y promover el desarrollo profesional.

GCO procura encajar las capacidades individuales con los requerimientos profesionales, evaluando periódicamente la contribución y dando *feedback* para la mejora continua. Además, da prioridad a la promoción interna y potencia la motivación personal, la iniciativa para innovación y el trabajo en equipo.

Compensaciones

El sistema retributivo de GCO se basa en el equilibrio entre el mercado y la equidad interna. Para ello, se establecen criterios que reconozcan la responsabilidad profesional y la complejidad de las actividades, objetivando la nivelación retributiva.

Además, el desarrollo retributivo se basa en el reconocimiento de la contribución y la consolidación y experiencia profesional.

Participación y relación con los empleados

GCO entiende que promover el respeto y la tolerancia entre los empleados es clave para fomentar la armonía del equipo. Asimismo, considera muy importante generar credibilidad en los equipos de trabajo a través de una comunicación clara, directa y transparente, y así fomentar la participación, tanto individual como colectiva.