

**Informe que presenta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Clínica Baviera S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo de aprobar la Política de remuneraciones de los Consejeros 2019-2021.**

## **1- Introducción**

El presente Informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Clínica Baviera, S.A. (en adelante “Clínica Baviera” o la “Sociedad”), conforme al artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, y que la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Conforme a lo anterior, el Informe tiene por objeto explicar los criterios en que se basa la Comisión para proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que a su vez será sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación vinculante de la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Asimismo y conforme al artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, a propuesta del Consejo de Administración, se someterá a la Junta General de Accionistas, con carácter consultivo, y como punto separado del orden del día, el Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros, que incluirá un resumen global sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones durante el ejercicio 2017.

## **2.- Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros**

La Política de Remuneraciones debe ser objeto de aprobación como mínimo una vez cada tres años por la Junta General de Accionistas. Para su aprobación, se requiere la intervención de los siguientes órganos:

(i) Comisión de Nombramientos y Retribuciones: La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

(ii) El Consejo de Administración: El Consejo de Administración propondrá de forma motivada a la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones. Asimismo, el Consejo de Administración es el órgano competente para la determinación y aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas, dentro del marco de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529.octodecies de la LSC).

(iii) Junta General de Accionistas: La Junta General de Accionistas aprobará la política de remuneraciones de la Sociedad que mantendrá su vigencia durante un plazo máximo de tres años.

## **3.- Descripción y justificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se propone a la Junta General**

### Principios generales de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones de Clínica Baviera ha de estar orientada a la generación recurrente a corto y largo plazo de valor para la Sociedad y las entidades de su grupo, persiguiendo un alineamiento de los intereses de sus consejeros y una gestión prudente de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones ha de basarse en el principio de equilibrio y adecuación de la retribución de los administradores previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y en el artículo 217.4 de la LSC y, en consecuencia:

- (i) la Política de Remuneraciones deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, teniendo en cuenta, entre otros factores, su tamaño, cifra de ventas, número de trabajadores y significación económica;
- (ii) la Política de Remuneraciones debe estar orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el fin de evitar por parte de sus consejeros la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables; y
- (iii) en la elaboración de la Política de Remuneraciones se ha de tomar en consideración la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado de las empresas de similar tamaño y actividad.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y en la Recomendación 56 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de febrero de 2015, la Política de Remuneraciones de la Sociedad ha de perseguir:

- (i) atraer y retener a los consejeros de la Sociedad; y
- (ii) a su vez, retribuir la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad asumida por cada uno de los consejeros, sin que en ningún caso se comprometa su independencia de criterio.

Se ha de asumir el compromiso de hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos que componen la Política de Remuneraciones, suministrando información transparente, suficiente y emitida con la antelación necesaria. En este sentido, el Consejo de Administración elaborará anualmente el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, que se pondrá a disposición de los accionistas de la Sociedad con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y que se someterá a votación consultiva como punto separado del Orden del Día.

### Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones de Clínica Baviera debe incluir el régimen retributivo de la totalidad de los consejeros de la Sociedad:

- (i) por un lado, debe recoger la retribución que tienen derecho a recibir los consejeros “en su condición de tales”, de conformidad con lo previsto en el artículo 22.1 de los Estatutos Sociales, el artículo 28.4 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 217 y 529.septdecies de la LSC; En este sentido, de conformidad con el artículo 22.1 de los Estatutos Sociales y el artículo 28.4 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros en su condición de tales podrán percibir una retribución fija anual.

De esta forma se propone, como se ha llevado haciendo en años anteriores, que dentro de los consejeros externos, únicamente a los consejeros independientes perciban una retribución para garantizar su dedicación a las tareas de supervisión y decisión inherentes a su pertenencia a dicho órgano colegiado sin comprometer su independencia. De esta manera se propone que los consejeros dominicales de la Sociedad no percibirán retribución alguna por su cargo en el Consejo de Administración ni por pertenecer a ninguna de sus comisiones.

Dicha remuneración como consejeros:

1. debe tener la finalidad de remunerar de forma adecuada su dedicación efectiva;
2. no debe incluir la posibilidad de participar en los sistemas de previsión financiados por la Sociedad; y
3. la remuneración establecida deberá pensada para que no pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

(ii) por otro, respecto a la remuneración de los consejeros de la Sociedad que desempeñan funciones ejecutivas, éstos tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de dichas funciones ejecutivas, que se aprobará por la Junta General de Accionistas y quedará identificada y desglosada en el contrato suscrito al efecto con el consejero ejecutivo. Tal retribución, en consideración de las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional del consejero ejecutivo en cuestión podrá estar integrada por los siguientes conceptos retributivos:

1. Una retribución fija anual cuya cuantía atenderá al contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo, el nivel de responsabilidad, la experiencia y aportación al puesto y la realidad del mercado retributivo en el que opera la Sociedad.
2. Una retribución variable anual que tendrá como objetivo alinear los intereses de los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas con la marcha de la Sociedad.
3. Otras remuneraciones que incluirá los sistemas de previsión y seguros que tenga suscritos la Sociedad, así como retribuciones en especie como el renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los directivos de la Sociedad.

Adicionalmente, la retribución de los consejeros ejecutivos podrá incluir la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o de sistemas de retribución referenciados al valor de las acciones. Dichas acciones podrán ser tanto de la propia Sociedad, como de su sociedad dominante, o de otras sociedades del grupo de sociedades de la propia sociedad o de su sociedad dominante.

Por último, señalar que se propone la presente Política de Remuneraciones de los consejeros con un periodo de vigencia de tres años, los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite el presente Informe justificativo, para que se presente junto a la Propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración a la próxima Junta General de Accionistas.