

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES  
DE CLÍNICA BAVIERA, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES  
DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 2022-2025**

## **1. Introducción**

Los artículos 518 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “LSC”) establecen la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (la “Política”) aprobada por la Junta General de accionistas como punto separado del orden del día.

El referido artículo 529 novodecies ha sido recientemente modificado por la Ley 5/2021 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital, imponiendo nuevos requisitos al contenido de las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas y obligando a la adaptación de las políticas vigentes en la próxima Junta General que celebren las sociedades cotizadas tras la entrada en vigor de dicha norma conforme a la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021.

Por este motivo, resulta obligado proponer a la Junta General de accionistas de la sociedad Clínica Baviera, S.A. (“Clínica Baviera” o la “Sociedad”) la modificación de la Política en vigor para su adaptación del artículo 529 novodecies a la redacción dada por la Ley 5/2021.

La propuesta de modificación de la Política por la Junta General debe ser presentada y debidamente motivada, por el Consejo de Administración, debiendo acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19. 4 (g) del Reglamento del Consejo de Administración, se emite este informe por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política (el “Informe”).

La propuesta de la Política para los ejercicios 2022 (desde su aprobación) a 2025 se adjunta al presente informe como **Anexo I**.

## **2. Finalidad y justificación general de la propuesta**

La nueva Política que se propone tiene como finalidad adaptar la Política a los nuevos requisitos normativos establecidos en el recientemente reformado artículo 529 novodecies de la LSC.

### **3. Justificación detallada de la propuesta**

A continuación, se justifican y explican con mayor detalle las principales modificaciones propuestas derivadas de la modificación operada por la Ley 5/2021:

- Detalla la medida en que la Política contribuye a la correcta implementación de la estrategia empresarial, así como a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, entre otras medidas, estableciendo criterios medibles para determinar la remuneración variable acordes al tamaño y relevancia de la Sociedad, evitando la recompensa de resultados desfavorables.
- Expone la relevancia otorgada en la revisión y actualización de la remuneración de los consejeros de la Sociedad a las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad y el Grupo a fin de que la nueva Política esté alineada con los programas generales de retribución del Grupo. En este sentido, determinados elementos retributivos podrán ser ofrecidos a consejeros únicamente cuando estos sean accesibles a otros empleados del Grupo. Se incluyen entre dichos elementos ciertos componentes adicionales a la retribución fija o variable, o los sistemas referenciados al valor de la acción de la Sociedad.
- Se enuncian criterios de rendimiento financiero y no financiero para fijar la remuneración de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, incluyendo componentes tales como la ratio de rotación del personal clave o el grado de desarrollo de los objetivos anuales fijados por la Sociedad para el correcto desarrollo de proyectos estratégicos.
- Se establecen los criterios de determinación de la proporción de los distintos componentes de la remuneración fija y variable, incluidas todas las prestaciones en las distintas secciones de la Política en la que se describe cada componente.
- Se enuncia el proceso de toma de decisiones seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política. Asimismo, se prevé la aplicación de excepciones temporales.

### **4. Vigencia**

En caso de que la propuesta objeto de este Informe reciba el visto bueno del Consejo de Administración y, a su vez, la misma sea aprobada por la Junta General de accionistas, la Política resultará de aplicación al presente ejercicio en curso, así como a los ejercicios 2023, 2024 y 2025, estando en vigor, por tanto, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante el período de su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas.

## **5. Conclusiones**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la Política contenida en la presente Propuesta (i) se encuentra suficientemente adecuada a la nueva regulación legal en materia de remuneraciones de consejeros; (ii) está debidamente ajustada a los principios configuradores de la misma; y (iii) está alineada con los principios de gobierno corporativo de la Sociedad y tiene en debida consideración los puntos de vista de otros grupos de interés, lo que le lleva a concluir que la misma es adecuada y está alineada con los intereses de la Sociedad, sus accionistas y demás grupos de interés.

Con base en ello, ha decidido elevar la misma, con su informe favorable, al Consejo de Administración de la Sociedad para que este valore, a su vez, someter la propuesta de Política a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de accionistas, de conformidad con la legalidad vigente.

En Madrid, a 28 de marzo de 2022

## **ANEXO I**

### **Propuesta de Política de Remuneración de los consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2022 (desde su aprobación), 2023, 2024 y 2025**