

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CLÍNICA BAVIERA, S.A 2022-2025

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Ámbito de aplicación	1
3. Principios generales de la Política de Remuneraciones.....	1
4. La Política de Remuneraciones	2
5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros “en su condición de tales”	2
6. Sistema retributivo aplicable a los consejeros de la Sociedad que desempeñan funciones ejecutivas y condiciones básicas de sus contratos	3
7. Proceso de toma de decisiones seguido para su determinación, revisión y aplicación. Excepciones temporales.	7
8. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones	8

1. Introducción

1. El Consejo de Administración de Clínica Baviera, S.A. ("Clínica Baviera" o la "Sociedad"), en su reunión de 28 de marzo de 2022, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 28 de marzo de 2022, acordó proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad la aprobación de la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de Clínica Baviera para el vigente ejercicio 2022 y los tres siguientes 2023, 2024 y 2025 (la "Política de Remuneraciones").
2. La revisión de la Política de Remuneraciones se realiza para su adaptación a las disposiciones del artículo 529.novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "LSC") modificado por la Ley 5/2021 por la que se modifica la LSC (la "Ley 5/2021") que imponía nuevos requisitos al contenido de las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas y obligaba a la adaptación de las políticas vigentes en la próxima Junta General que celebrasen las sociedades cotizadas tras la entrada en vigor de dicha norma conforme a la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021.
3. La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Clínica Baviera, así como su modificación o sustitución, se aprobará por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.
4. En caso de resultar aprobada, la Política de Remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto desde la fecha de su aprobación la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

2. Ámbito de aplicación

5. Esta política aplica a los miembros del Consejo de Administración de Clínica Baviera, S.A. en su condición de sociedad cotizada en las Bolsas de Valores españolas.

3. Principios generales de la Política de Remuneraciones

6. La Política de Remuneraciones de Clínica Baviera está orientada a la generación recurrente de valor para la Sociedad y las entidades de su GRUPO y su sostenibilidad a largo plazo, persiguiendo un alineamiento de los intereses de sus consejeros con los de la Sociedad y la generación de valor para el accionista y los demás grupos de interés mediante una gestión prudente de la Sociedad fijando una remuneración de los consejeros acorde al tamaño del GRUPO y estableciendo criterios de remuneración variable alineados con el plan estratégico empresarial y los intereses del GRUPO y medibles para determinar adecuadamente su grado de cumplimiento.
7. La Política de Remuneraciones se basa en el principio de equilibrio y adecuación de la retribución de los administradores y, en consecuencia:
 - (i) la Política de Remuneraciones guarda 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, de acuerdo con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización;

(ii) la Política de Remuneraciones está 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 tomado en consideración la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado de las empresas de similar tamaño y actividad.

8. La Política de Remuneraciones de la Sociedad persigue:

(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 la remuneración sea de un importe que comprometa su independencia de criterio.

9. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta en la revisión y actualización de esta Política de Remuneraciones las condiciones de los demás empleados del GRUPO de manera que los principios del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos estén alineados con los programas generales de retribución del GRUPO. En este sentido determinados elementos retributivos como otros componentes adicionales a la retribución fija o variable, o los sistemas referenciados al valor de la acción de Clínica Baviera únicamente podrán ser ofrecidos a consejeros ejecutivos cuando elementos similares sean accesibles a otros empleados del GRUPO.

10. El Consejo de Administración de la Sociedad asume 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. Entre esta información se encontrarán, entre otros, Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. 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.

4. La Política de Remuneraciones

11. La Política de Remuneraciones de Clínica Baviera incluye el régimen retributivo de la totalidad de los consejeros de la Sociedad. No obstante, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales distingue dos regímenes atendiendo a la naturaleza de las funciones que se retribuyen:

(i) por un lado, se recoge la retribución que tienen derecho a recibir los consejeros “en su condición de tales”; y

(ii) por otro, las reglas aplicables a la remuneración de los consejeros de la Sociedad que desempeñan funciones ejecutivas.

5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros “en su condición de tales”

12. El cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y los consejeros “en su condición de tales” podrán percibir una retribución fija anual, que tendrá en cuenta la pertenencia de los consejeros a las distintas Comisiones del

Consejo, los cargos que ostenten, su dedicación al servicio de la Sociedad, así como los costes de cualquier índole que se puedan derivar del ejercicio de las funciones como consejero.

13. No obstante, la Sociedad ha optado por retribuir, dentro de los consejeros externos, únicamente a los consejeros independientes 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, 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.
14. En relación con los consejeros externos su remuneración como consejeros “en su condición de tales”:
 - (i) tiene la finalidad de remunerar de forma adecuada su dedicación efectiva;
 - (ii) no incluye la posibilidad de participar en los sistemas de previsión financiados por la Sociedad; y
 - (iii) la remuneración establecida está pensada para que no pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
15. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros “en su condición de tales” será aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Para los ejercicios 2021-2023 se estableció que el importe máximo a repartir entre todos los consejeros independientes “en su condición de tales” ascendiera a 150.000.-euros. Durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones este importe máximo anual se mantendrá.

Asimismo, los consejeros en su condición de tales tendrán derecho a ser beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil (en su término anglosajón, seguro de “D&O” o “*Directors and Officers Insurance*”) suscrito por la Sociedad para dar cobertura a las responsabilidades en las que pudiera incurrir con ocasión de su cargo.

Para su actualización anual, la Junta General de Accionistas de la Sociedad tendrá en cuenta los incrementos medios de la retribución fija de los directivos de la Sociedad y los estudios y análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel.

Los consejeros en su condición de tales no percibirán retribución variable ni retribución por otros componentes distinto del seguro de responsabilidad civil, no obstante, la cobertura o reembolso de gastos no significativos ocasionados por el desempeño de su cargo como consejeros (gastos de desplazamiento a reuniones de Consejo y Junta General, etc.)

16. El Consejo de Administración de la Sociedad determinará anualmente la remuneración a percibir por cada consejero externo independiente “en su condición de tal”, dentro del límite máximo fijado por la Junta General de Accionistas.

6. Sistema retributivo aplicable a los consejeros de la Sociedad que desempeñan funciones ejecutivas y condiciones básicas de sus contratos

17. Los consejeros ejecutivos, de acuerdo con lo que se establezca en el correspondiente contrato mercantil formalizado al efecto en base a lo establecido en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de dichas funciones ejecutivas 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 la experiencia profesional del consejero ejecutivo en cuestión podrá estar integrada por los siguientes conceptos retributivos:

(i) 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, y que no podrá ser superior a los 400.000 euros.

Para su actualización la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones tendrá en cuenta dichos criterios, así como los incrementos medios de la retribución fija de los directivos de la Sociedad y los estudios y análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel.

La remuneración fija permanecerá inalterada mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarla de acuerdo con los criterios previamente mencionados. No obstante, lo anterior, la remuneración fija podrá actualizarse periódicamente de forma automática conforme a variaciones en el IPC sin necesidad de previo acuerdo del Consejo de Administración.

(ii) 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. También podrá establecerse una retribución variable plurianual para incentivar un mayor compromiso con la consecución de los objetivos de la Sociedad a largo plazo.

La retribución variable tendrá asignados unos objetivos que se vincularán a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros.

Estos objetivos deben ser concretos, predeterminados, cuantificables y medibles y estar en línea con la estrategia de la Sociedad, promover su sostenibilidad y la rentabilidad del GRUPO en el largo plazo. Dichos objetivos serán concretados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y estarán relacionados con parámetros tales como:

- Criterios de rendimiento financiero
 - Beneficio neto, beneficio operativo bruto (EBITDA), flujo de caja.
 - Selección y ejecución de inversiones, cumplimiento de plan de desarrollo.
 - Evolución comparada, con otros valores e índices, de la remuneración al accionista
 - Fortaleza financiera, nivel de apalancamiento, ratio Deuda Neta / Ebitda, etc.
- Criterios rendimiento no financiero
 - Niveles de seguridad y clima laboral.
 - Calidad de servicio médico.
 - Ratio de rotación de personal clave.

- Cumplimiento de los objetivos anuales establecidos por la Compañía para el correcto desarrollo de los proyectos estratégicos que soportan los objetivos a largo plazo.

Dichos criterios han sido establecidos con base en su contribución a la consecución de los objetivos a largo plazo del GRUPO al perseguir una cifra de negocio creciente sostenible con una ratio de endeudamiento adecuada a la estructura de capital del GRUPO y una estabilidad del personal laboral que garantice la retención del talento y excelencia en el servicio.

En su caso, estos objetivos a los que se vincula la retribución variable se establecerán anualmente por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, para cada uno de los consejeros ejecutivos. Su cumplimiento se calculará por la Dirección Financiera de la Sociedad con base en el informe financiero anual formulado por el Consejo.

La definición de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos incorporará cláusulas que permiten que el abono de estos conceptos variables se difiera en el tiempo lo suficiente como para comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, la retribución variable a corto y largo plazo podrá incluir cláusulas de reducción ("malus") que permitan a la Sociedad reducir o no pagar en su totalidad la retribución variable devengada y todavía no percibida cuando concurran determinadas circunstancias tales como un incumplimiento material de las obligaciones del Consejero Ejecutivo, operaciones fraudulentas o cualquier actuación que determine un despido procedente; así como cláusulas de recuperación ("clawback") que obligarán al consejero ejecutivo a la restitución de la retribución variable percibida en caso de que los datos que sirvieron de base para su cálculo o abono se demostraran, con posterioridad a la liquidación del incentivo, manifiestamente erróneos ocasionando la reformulación de los estados financieros (siempre que dicha reformulación sea confirmada por auditores externos y no se deba exclusivamente a un cambio en la normativa aplicable). A este respecto, en relación con el único consejero ejecutivo de la Sociedad, Don Eduardo Baviera Sabater, se informa de que en su contrato con la Sociedad se prevén las correspondientes cláusulas malus y clawback en relación con su retribución variable.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración el no pago, o la reclamación del reembolso de los componentes variables, cuando concurran los supuestos que habiliten su aplicación.

- (iii) Otras remuneraciones que incluyen sistemas de previsión, seguros médicos, seguros de responsabilidad civil u otras prestaciones asistenciales y aportaciones a planes de pensiones que de acuerdo con la normativa aplicable podrían ser imputadas a los consejeros como retribución en especie. Asimismo, Clínica Baviera podrá satisfacer a los consejeros ejecutivos otras retribuciones en especie como el renting de vehículos, plazas de garaje, gastos de viaje, dietas por desplazamiento, cobertura de gastos de traslado y por cambio de domicilio en caso de traslado del domicilio al extranjero, y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los directivos de la Sociedad.

18. La proporción relativa de los componentes de la retribución fija, retribución variable y otros componentes de los Consejeros ejecutivos deberá adecuarse a las siguientes normas:

- La retribución variable no podrá exceder del 200% de la retribución fija.

- La remuneración del compromiso de no competencia post-contractual (que podrá tener una duración máxima de dos años) no podrá exceder del 50% de la remuneración fija cuando se abone recurrentemente y de dos anualidades de la remuneración fija en caso de pago a la resolución o extinción del contrato.
 - El valor de los demás componentes retributivos (aportaciones a planes de pensiones o jubilación, coche de empresa, seguros de salud, etc.) no podrá exceder del 40% de la retribución fija y deberán ser componentes de naturaleza similar o equivalente a aquellos que sean de accesos a otros empleados del GRUPO.
 - Los pagos por resolución o extinción del contrato no podrán superar un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción (estando en su caso, una vez percibidos, sujetos a posible reclamo por la Sociedad en virtud de la cláusula *clawback*).
19. 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, en la medida en que sistemas de esa naturaleza sean también accesibles a otros empleados del GRUPO. Dichas acciones podrán ser tanto de la propia Sociedad, como de su sociedad dominante, o de otras sociedades del GRUPO de sociedades. La aplicación de estos sistemas requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas. En caso de que se hiciese mediante la emisión de nuevas acciones se aplicarán en todo caso los "quórum" y demás requisitos previstos en la Ley.
20. Actualmente la Sociedad no tiene concedida ninguna remuneración basada en acciones.

De establecerse, dicha retribución requerirá un periodo de devengo de al menos un año y, una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercerlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años con las excepciones que, en su caso, sean conformes con las mejores prácticas y recomendaciones en gobierno corporativo. En este sentido determinados elementos retributivos como otros componentes adicionales a la retribución fija o variable, o los sistemas referenciados al valor de la acción de Clínica Baviera únicamente podrán ser ofrecidos a consejeros ejecutivos cuando elementos similares sean accesibles a otros empleados del GRUPO.

21. De acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales, las retribuciones de los consejeros ejecutivos deberán en todo caso ser sometidas en cada ejercicio a ratificación por la Junta General de Accionistas.
22. Otras condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos: Los contratos de naturaleza mercantil que eventualmente suscriba Clínica Baviera con cualquier consejero que desempeñe funciones ejecutivas incluirán, como mínimo, las siguientes condiciones básicas:
- (i) Duración del contrato: los contratos de los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas podrán tener una duración indefinida o determinada.
 - (ii) Indemnización por cese anticipado del consejero por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones: los contratos de los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas podrán contemplar una indemnización a su favor en caso de terminación, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a los mismos.

Dichas indemnizaciones no superaran el importe de dos anualidades de la retribución total anual percibida por el consejero ejecutivo y no se abonará en caso de que se constate por la Sociedad que el consejero ha incumplido con sus obligaciones.

(iii) Exclusividad: los contratos de los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas podrán establecer una obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad.

(iv) Condiciones de terminación y pagos vinculados a esta:

- Pacto de no competencia post-contractual: los contratos de los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas podrán incluir un pacto de no competencia post-contractual de, como máximo 2 años de duración, con su correspondiente compensación económica (recurrente o a la finalización del contrato), impidiéndoles que presten servicios ya sea directa o indirectamente, por cuenta propia o ajena, por sí o por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de Clínica Baviera, y que en caso de incumplimiento deberán devolver sin perjuicio de otras acciones que tenga Clínica Baviera.

La compensación económica para satisfacer por este pacto de no competencia post-contractual a la finalización del contrato (o mediante pagos parciales tras la finalización y durante la duración del compromiso de no competencia) podrá entenderse incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en el párrafo (ii).

- Asistencia a la transición y preaviso: se procurará que los contratos de los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas contemplen asistencias a la transición en relación con los Consejeros Ejecutivos cuando sean a su vez Consejero Delegado, así como periodos de preaviso suficientes para la terminación del contrato para asegurar una adecuada transición minimizando distorsiones en la operación de la Sociedad.
- Devolución de documentos: al término de su relación los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas deberán entregar a la Sociedad todos los libros, documentos, materiales y demás bienes correspondientes a la actividad de esta que en su momento pudieran estar en su poder, en su posesión o bajo su control.

(v) Principales características de los sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada: no se prevén.

(vi) Deber de confidencialidad: los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas deberán guardar secreto de las informaciones, datos, informes o antecedentes que conozcan como consecuencia del ejercicio de sus funciones, subsistiendo este deber de confidencialidad aun cuando hayan cesado en sus funciones.

(vii) Legislación: los contratos que la Sociedad suscriba con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se regirán por la legislación española.

7. Proceso de toma de decisiones seguido para su determinación, revisión y aplicación. Excepciones temporales.

23. Como se ha mencionado con anterioridad, la Política de Remuneraciones debe ser objeto de aprobación por la Junta General de Accionistas. Para su aprobación, eventual revisión y aplicación intervienen de los siguientes órganos:

(i) Comisión de Nombramientos y Retribuciones: La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen 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.

Esta Comisión revisará anualmente la Política y su forma de implementación cuando sea necesario o meramente conveniente, por ejemplo, para realizar un análisis comparativo (benchmark) de los sistemas de retribución aplicables a compañías comparables y, en su caso, propondrá al Consejo las oportunas revisiones.

Del mismo modo y siguiendo equivalente procedimiento, esta Comisión podrá proponer al Consejo la aplicación de excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

(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.

(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. Asimismo, la Junta General Ordinaria ratifica las remuneraciones efectivamente abonadas en el ejercicio anterior.

8. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones

24. La presente Política de Remuneraciones estará vigente durante el presente ejercicio 2022 a partir de su fecha de aprobación y los tres siguientes (2023, 2024 y 2025). Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dichos ejercicios requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

25. En todo caso, la presente Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de:

(i) la posibilidad de que, de forma ocasional, la Sociedad pueda pagar a un consejero una determinada retribución que no esté prevista en dicha política. El artículo 529.novodecies.5 de la LSC prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas apruebe expresamente retribuciones no previstas en la Política de Remuneraciones, siempre que estén precedidas de la correspondiente propuesta del Consejo de Administración, que a su vez tendrá que apoyarse en un informe explicativo y justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; y

(ii) en su caso, las cantidades que adicionalmente un consejero pueda tener derecho a recibir en concepto de honorarios o salarios como consecuencia de la prestación de servicios profesionales o relación laboral con la Sociedad.