



**Política de remuneraciones de los consejeros de
Clínica Baviera, S.A. 2021-2023**

CONTENIDO

- I. Introducción**
- II. Principios generales de la Política de Remuneraciones**
- III. La Política de Remuneraciones**
- IV. Sistema retributivo aplicable a los consejeros “en su condición de tales”**
- V. Sistema retributivo aplicable a los consejeros de la Sociedad que desempeñan funciones ejecutivas**
- VI. Condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos**
- VII. Órganos competentes para la aprobación de la Política de Remuneraciones**
- VIII. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones**

I. Introducción

1. El Consejo de Administración de Clínica Baviera, S.A. (“**Clínica Baviera**” o la “**Sociedad**”), en su reunión de 24 de marzo de 2021, de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 24 de marzo de 2021, acordó proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad la aprobación de la modificación y sustitución de la actual política de remuneraciones de los consejeros de Clínica Baviera para el vigente ejercicio 2021 y los dos siguientes 2022 y 2023 (la “**Política de Remuneraciones**”).
2. Conforme a lo previsto en el artículo 529.novodécies.1 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 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (la “**Ley 31/2014**”), 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.
3. En caso de resultar aprobada, la Política de Remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto, en lo que respecta al ejercicio 2021, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2019 a 2021, y su vigencia comprenderá los ejercicios 2021, 2022 y 2023. La Política de Remuneraciones de Consejeros incluye determinadas modificaciones para adecuar la remuneración del Consejero Delegado.
4. La Política de Remuneraciones se ajusta al sistema de remuneración previsto estatutariamente –artículo 22 de los Estatutos Sociales de Clínica Baviera–, y es acorde al artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; y a los artículos 217, 249 y 529.sexdecies y siguientes de la LSC.
5. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 529.novodécies.2 de la LSC, la Política de Remuneraciones está acompañada de un informe explicativo y justificativo específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la Política de Remuneraciones propuesta.

II. Principios generales de la Política de Remuneraciones

6. La Política de Remuneraciones de Clínica Baviera está 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 con los de la Sociedad y una gestión prudente de la Sociedad.
7. La Política de Remuneraciones se basa 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 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;
 - (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. 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 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. 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. 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.

III. La Política de Remuneraciones

10. 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*” 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; y

- (ii) por otro, las reglas aplicables a la remuneración de los consejeros de la Sociedad que desempeñan funciones ejecutivas, de conformidad con lo previsto en el artículo 22.2 de los Estatutos Sociales, el artículo 28.5 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 249 y 529.octodecimos de la LSC.

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

11. El cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y, 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, 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.
12. 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.
13. En relación con los consejeros externos, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración, 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.
14. 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 2019-2021 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 se mantendrá en 150.000 euros.

Asimismo, los consejeros en su condición de tales tendrán derecho a ser beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil 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.

15. 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.

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

16. De conformidad con lo previsto en los artículos 249 y 529.octodecimos de la LSC, así como en los artículos 22.2 de los Estatutos Sociales 28.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros ejecutivos 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.

- (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.

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 predeterminados, cuantificables y conformes con la estrategia de la Sociedad así como medibles y deben promover la sostenibilidad y la rentabilidad de Clínica Baviera en el largo plazo.

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.

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 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 incluirá cláusulas de reducción (“*malus*”) que permita a la Sociedad no pagar la retribución variable devengada y todavía no percibida cuando concurren determinadas circunstancias, 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.

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 concurren los supuestos que habiliten su aplicación.

- (iii) Otras remuneraciones que podrán incluir 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.

17. 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. 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 serán de aplicación en todo caso los “quórum” y demás requisitos previstos en la Ley.
18. 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.
19. Otras condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos: Los contratos 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.

Asimismo, podrá acordarse para determinados supuestos de extinción de la relación un plazo de preaviso mínimo de tres meses que, de no observarse exige el abono de período de preaviso incumplido.

- (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) 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 con su correspondiente compensación económica de, como máximo, 2 años de duración, 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.

La compensación económica a satisfacer por este pacto de no competencia post-contractual podrá entenderse incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en el párrafo (iii).

- (v) Asistencia a la transición: 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.
- (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) 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 la misma que en su momento pudieran estar en su poder, en su posesión o bajo su control.
- (viii) Legislación: los contratos que la Sociedad suscriba con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se regirán por la legislación española.

VI. Órganos competentes para la aprobación de la Política de Remuneraciones

20. Como se ha mencionado con anterioridad, 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 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.octodecimos 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.

VII. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones

- 21. De conformidad con lo establecido en el artículo 529.novodecimos.3 de la LSC, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones durante el presente ejercicio 2021 y los dos siguientes (2022 y 2023). Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dichos ejercicios requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.
- 22. 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.novodecimos.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.