
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-80240427]

Denominación Social:

[**CLINICA BAVIERA, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 20 (MADRID)]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La actual Política de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobada por la última Junta general de Accionistas, celebrada el 27 de mayo de 2025, entrando en vigor desde el momento de su aprobación, y durante los tres ejercicios siguientes.

La determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros de Clínica Baviera se articula a través de la intervención de los siguientes órganos sociales:

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuida la función de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de sus comisiones ejecutivas o de consejeros delegados. Dicha propuesta tuvo lugar en la reunión llevada a cabo el 28 de marzo de 2025, elaborando el correspondiente Informe.

Asimismo, dicha Comisión propone la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos y vela por la correcta observancia y aplicación de la política de remuneraciones. Igualmente, revisa periódicamente la política y su aplicación cuando resulte necesario o conveniente, incluyendo la realización de análisis comparativos de mercado de los sistemas de retribución aplicables en compañías comparables.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de los consejeros. Asimismo, es el órgano competente para determinar y aprobar los términos y condiciones de los contratos de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, dentro del marco establecido en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Igualmente, corresponde al Consejo determinar anualmente la remuneración individual de los consejeros externos independientes en su condición de tales dentro del límite máximo fijado por la Junta General de Accionistas.

Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es el órgano competente para aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, como punto separado del orden del día. Asimismo, determina el importe máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales y ratifica las remuneraciones efectivamente abonadas durante el ejercicio anterior mediante votación consultiva del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Consideración de empresas comparables

En la elaboración y revisión de la política de remuneraciones se han tenido en cuenta los estándares de mercado aplicables a compañías comparables por su tamaño, capitalización, actividad y relevancia económica.

En particular, la política establece que el sistema retributivo debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, considerando factores como su tamaño, cifra de ventas, número de empleados y prácticas retributivas en el mercado. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede apoyarse en análisis comparativos de mercado (benchmark) elaborados por firmas de consultoría independientes de primer nivel para evaluar la competitividad del sistema retributivo.

Participación de asesores externos

Para la elaboración de la actual política se han contratado los servicios de asesores externos.

Excepciones temporales a la política de remuneraciones

La política de remuneraciones prevé la posibilidad de aplicar excepciones temporales a determinados componentes de la retribución.

Estas excepciones podrán ser propuestas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración cuando resulte necesario para atender a los intereses a largo plazo de la sociedad, garantizar su sostenibilidad o asegurar su viabilidad.

En particular, dichas excepciones podrán afectar a los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos. La decisión sobre su aplicación corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y dentro del marco establecido en la política aprobada por la Junta General de Accionistas.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

En la actual Política de Remuneraciones 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. En la Política de Remuneraciones se establece que los Consejeros en su condición de tales no percibirán retribución variable ni retribución por otros componentes distinto del seguro de responsabilidad civil.

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas sí que podrán percibir retribución fija y variable, además de otros conceptos retributivos.

En relación a la retribución variable se establece que la misma tendrá asignados unos objetivos que se vincularán a métricas 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.

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 permitan 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.

La Comisión 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.

En particular, el Consejero Ejecutivo, de conformidad con el contrato celebrado con la Sociedad, es el único Consejero que tiene prevista una retribución fija, retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo.

La Política de remuneraciones prevé que la remuneración del Consejero Ejecutivo, en consideración de las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y la experiencia profesional, podrá estar integrada por los siguientes conceptos retributivos:

-Remuneración fija correspondiente al ejercicio de sus funciones ejecutivas, el nivel de responsabilidad, la experiencia y aportación al puesto.

Cantidad que en el año en curso asciende a la cantidad de 287.012 euros brutos.

-Retribución variable anual, en caso de cumplimiento de la totalidad de los objetivos ligados a la misma, suponiendo una cantidad total de 114.772 euros brutos. Dicha retribución variable está ligada al cumplimiento de objetivos financieros y no financieros.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras el análisis realizado en sus sesiones celebradas de 26 de marzo y 24 de mayo, ambas de 2024, informó favorablemente al Consejo de Administración del Plan Global Extraordinario de Remuneración de los cuales el Consejero Ejecutivo es beneficiario, formado por los siguientes esquemas retributivos:

i. Plan de Incentivos a largo plazo en metálico (el "Plan de Incentivos"); y
ii. Plan de opciones sobre acciones ("Plan de Opciones sobre Acciones" o "SOP").

El Consejo de Administración, tras el análisis realizado de los términos y condiciones que regulan el Plan Global Extraordinario de Remuneración, y tras el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó su aprobación y elevó a la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 27 de junio de 2024 para que aprobara el Plan en metálico para el Consejero Delegado y el Plan de Opciones sobre Acciones. Los cuales fueron aprobados en la Junta General de Accionistas Ordinaria.

De conformidad con el acuerdo noveno, quedaba aprobado en la Junta General de Accionista el Plan de Opciones sobre Acciones, concediéndose un total de 43.478 opciones sobre acciones al Consejero Delegado, las cuales se consolidarán el día 1 de enero de 2027.

Y, respecto al acuerdo octavo de aprobación del Plan de Incentivos, aprobado en la Junta General de Accionista de 27 de junio de 2024, el mismo se instrumenta mediante la concesión al Consejero Ejecutivo de una cantidad en metálico cuyo máximo asciende a 240.000.-euros a percibir en caso de cumplir determinados objetivos financieros y de desempeño, estableciéndose un periodo de devengo de dos ejercicios, esto es, entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2025. Las características que lo desarrollan fueron aprobadas por el Consejo de Administración en fecha 24 de julio de 2024, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha informado favorablemente al Consejo de Administración celebrado el 27 de febrero de 2026 el cumplimiento de los objetivos ligados a los incentivos a largo plazo del Plan en Metálico devengado por tanto el importe máximo antes referido.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones únicamente los consejeros independientes perciben una remuneración en su condición de tales. Durante el ejercicio en curso se prevé que los consejeros independientes devenguen cada uno de ellos la cantidad fija anual de 61.500.-euros brutos por su pertenencia al Consejo de Administración.

Durante el ejercicio anterior los Consejeros Independientes percibieron la cantidad de 60.000.-euros anuales cada uno de ellos. En la sesión celebrada el día 27 de febrero de 2026 se propuso un incremento del 2,5%, que se corresponde con el incremento general efectuado a los empleados de la Compañía y que está alineado con el incremento del IPC.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

El Consejero Ejecutivo de la Sociedad devengará una cantidad fija bruta durante el ejercicio en curso de 287 mil euros por sus funciones de alta dirección.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Todos los Consejeros disfrutan de un seguro de responsabilidad civil cuya prima es pagada por la Sociedad.

El Consejero Ejecutivo además disfruta de un seguro médico privado, seguro de salud y del uso de una plaza de garaje, todo ello por un importe total anual se estima en 14 mil euros aproximadamente.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los consejeros en su condición de tales no perciben ninguna remuneración variable.

De conformidad con el contrato de prestación de servicios celebrado entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad, dicho consejero tiene asignada una retribución variable que se determinará anualmente de la siguiente forma:

-Criterios financieros: Dicho criterio se basa en el ratio entre el beneficio neto consolidado obtenido y el beneficio neto consolidado establecido en el presupuesto, estableciéndose unos porcentajes de retribución en función del grado de consecución de dicho objetivo. La retribución máxima a obtener por este criterio será de 80.360 euros.

- Criterios no financieros:

Índice de calidad de los servicios médicos: Este índice se basa en el ratio entre las provisiones y pagos por reclamaciones médicas y los ingresos obtenidos, estableciéndose unos porcentajes retributivos en función del ratio obtenido, hasta un máximo de 22.941 euros.

Índice de rotación de personal clave: Este índice se basa en la división entre (a) el número de bajas de miembros clave de la dirección por (b) la suma de (i) el número de miembros clave de la dirección al final del ejercicio más (ii) el número de bajas, estableciéndose unos porcentajes retributivos en función del ratio obtenido, hasta un máximo de 11.471 euros.

La determinación sobre el grado de cumplimiento de los anteriores objetivos se efectuará por el Departamento Financiero de la Sociedad mediante la emisión de un informe justificativo del cumplimiento de objetivos que será entregado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su supervisión, siendo finalmente aprobado por el Consejo de Administración la asignación del variable en función del cumplimiento de los objetivos fijados.

Durante el presente año el consejo de administración propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas la aprobación de una segunda ronda del Plan de Incentivos 2026-2028, entre cuyos beneficiarios se encuentra el Consejero Ejecutivo.

Los elementos mas relevantes del Plan que se van a proponer en relación al Consejero Ejecutivo son los siguientes:

Periodo de medición: 2026-2028

Incentivo total: 270.000€

Año de liquidación: 2029

Objetivos:

Financiero: Vinculado al cumplimiento del objetivo establecido en relación al beneficio neto del grupo de los 3 años. El incentivo asociado a este objetivo es el 80% del importe total. Su determinación dependerá del grado de consecución del objetivo: el 80% de cumplimiento devenga el 30% del incentivo, el 100% de cumplimiento devenga el 100% del incentivo y el 110% del objetivo devenga el 125% del incentivo. Entre el 80 y el 110% se devenga el incentivo de forma lineal. Si se alcanza una cifra inferior al 80% del objetivo no se devenga incentivo.

Desempeño profesional: 20% del incentivo. la Comisión de Nombramientos evaluará el cumplimiento de este objetivo.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No se han establecido sistemas de ahorro.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No se han acordado ninguna clase de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, ni ningún otro pacto que dé derecho a indemnización, a excepción de lo previsto para el Consejero Ejecutivo cuya explicación se efectúa en el apartado siguiente.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad,

permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El contrato del Consejero Ejecutivo contiene los siguientes elementos principales:

Duración: Indeterminada

Cada parte lo puede resolver en cualquier momento con 3 meses de preaviso, sin que haya derecho al pago de una indemnización, si bien, si la resolución es por causas no voluntarias del Consejero, tendrá derecho a la parte proporcional del variable devengado a esa fecha.

Pacto de no competencia post contractual durante 24 meses tras la extinción del contrato. En compensación por el referido pacto, el Consejero percibiría la cantidad de 100.000 euros en caso de que la Sociedad decidiera aplicar dicho pacto. En caso de incumplimiento del mismo el Consejero deberá devolver la totalidad de las cantidades percibidas por dicho concepto, más la cantidad de 50.000 euros en concepto de penalidad, sin perjuicio de la reclamación de los daños y perjuicios que dicho incumplimiento haya podido ocasionar a la Sociedad. No se ha establecido ninguna clase de indemnización o blindaje en caso de extinción de la relación contractual.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se ha establecido ninguna otra remuneración suplementaria a percibir por los consejeros por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se ha acordado la concesión de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No hay prevista ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

En la actual Política de Remuneraciones de Consejeros no se prevén cambios significativos durante el año en curso.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

El enlace directo es el siguiente: <https://grupobaviera.es/accionistas-inversores/remuneraciones-de-los-consejeros/>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Como se explica en el apartado B.4, el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior tuvo un voto favorable representativo del 85,97% del capital social, por lo que se considera que dicho Informe ha tenido un respaldo significativo por parte de los accionistas.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

En relación a la retribución de los consejeros en su condición de tales, la Comisión de Nombramientos, en su sesión de 24 de noviembre de 2024 propuso que la retribución de los Consejeros Independientes se incrementara de 33.200.-euros anuales que percibía cada uno de ellos en 2024 a 60.000.-euros brutos anuales. Las razones de este incremento obedecían a:

1. Actualizar esta remuneración ya que la misma ha permanecido invariable desde el año 2007, año en que la Compañía empezó a cotizar en el mercado continuo.
2. Alienar esa remuneración a establecida en compañías cotizadas comparables.
3. Establecer una remuneración que sea lo suficientemente atractiva para retener y atraer el talento, de acuerdo con uno de los objetivos de la actual Política de Remuneraciones de los consejeros.

Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración reunido el 24 de noviembre de 2024, y posteriormente fue aprobada por la Junta general ordinaria de accionistas celebrada el 27 de mayo de 2025.

Remuneración del Consejero Ejecutivo por sus funciones de Alta Dirección:

Respecto al Consejero Ejecutivo, por el ejercicio de sus funciones y las responsabilidades asumidas, percibió y ha devengado por el ejercicio cerrado los siguientes importes:

- Retribución fija: una cantidad fija de 280.011 euros brutos, que supone un incremento del 2,5% respecto a la cantidad fija percibida en el año anterior, de conformidad con su contrato de prestación de servicios de acuerdo con el incremento general de los salarios de los empleados.
- Retribución variable anual: el Consejero Ejecutivo ha devengado el 100% de la retribución variable ligada al cumplimiento de los objetivos del año 2025, de acuerdo con la propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión celebrada el día 27 de febrero de 2026 y que ha aprobado el Consejo de Administración en la misma fecha. Para ello se han basado en la certificación de cumplimiento de los objetivos expedida por el Director Financiero de la Sociedad, Dicha retribución variable anual asciende a un total de 111.973 euros. Dicha cantidad es el resultado de incrementar la cantidad variable percibida en el año anterior en un 2,5%.

Dicha retribución variable está vinculada al cumplimiento durante el ejercicio 2025 de los siguientes objetivos:

Criterios financieros: Dicho criterio se basa en el ratio entre el beneficio neto consolidado obtenido en el ejercicio 2025 y el beneficio neto consolidado establecido en el presupuesto para dicho año, estableciéndose unos porcentajes de retribución en función del grado de consecución de dicho objetivo. La retribución máxima a obtener por este criterio será de 78.400 euros. En la medida en que el beneficio neto consolidado obtenido al final del ejercicio, una vez auditados, ha superado en relación al beneficio neto consolidado presupuestado el porcentaje que permite la percepción del 100% de esta retribución variable, se ha devengado la misma por importe de 78.400 euros.

Criterios no financieros:

(i) Índice de calidad de los servicios médicos: Este índice se basa en el ratio entre las provisiones por reclamaciones médicas y los ingresos obtenidos en el ejercicio 2025, estableciéndose unos porcentajes retributivos en función del ratio obtenido, hasta un máximo de 22.382 euros. El importe total de pagos y provisiones a final del ejercicio en relación con los ingresos obtenidos no ha alcanzado el umbral que determina la no percepción de esta retribución variable, por lo que se ha devengado al 100%.

(ii) Índice de rotación de personal clave: Este índice se basa en la división entre el número de bajas de miembros clave de la dirección producidos en el año 2025 por (b) la suma de (i) el número de miembros clave de la dirección al final del ejercicio más (ii) el número de bajas, estableciéndose unos porcentajes retributivos en función del ratio obtenido, hasta un máximo de 11.191 euros. La totalidad de las bajas producidas durante el ejercicio en comparación con la suma de los previsto en (i) y (ii) no ha alcanzado el umbral que determina la no percepción de esta retribución variable por lo que se ha devengado en su totalidad.

Plan de Incentivos a Largo Plazo en metálico: Los principales elementos del Plan son los siguientes:

- Importe del Incentivo: 200.000 euros.
- Periodo de Medición: 2024-2025
- Objetivo cualitativo: 20% del Incentivo (40.000€)
- Objetivo financiero: 80% del Incentivo (160.000€). En caso de cumplimiento del 110% del objetivo se devenga el 125% del incentivo asociado al mismo.
- Fecha liquidación: 2026

Una vez cumplido el periodo de medición establecido (2024-2025) para determinar el grado de consecución de los objetivos cualitativos y cuantitativos de la primera fase del Plan de Incentivos a largo Plazo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de fecha 27 de febrero de 2026, después de analizar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, propuso al Consejo la aprobación de la liquidación del incentivo a largo plazo:

1. Objetivo cualitativo: El Plan establece un objetivo cualitativo ligado al desempeño profesional considerando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el cumplimiento de los mismos, de forma que se considera ha cumplido al 100% dicho objetivo y por tanto el devengo del 100% del incentivo asociado al mismo.

2. Objetivo financiero: el objetivo vinculado al beneficio neto se ha cumplido en tanto a nivel grupo como en España por encima del 110% lo queda lugar al devengo del 125% del incentivo asociado a este objetivo.

De esta forma, el cumplimiento de ambos objetivos ha devengado que el Consejero Ejecutivo perciba la cantidad de 240.000.-euros en ejecución del Plan de Incentivos a Largo Plazo.

Además de lo anterior, el Consejero Ejecutivo disfruta, de acuerdo con su contrato de prestación de servicios, de otros beneficios como un seguro médico privado, seguro de salud y del uso de una plaza de garaje situada en el edificio donde se encuentran las oficinas a cargo de la Sociedad, cuyo importe total no superó los 13 mil euros.

La percepción de tales cantidades serán sometidas a ratificación de la próxima Junta General de Accionistas de conformidad con el art. 22.2 de los Estatutos Sociales.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el pasado ejercicio no se ha producido ninguna desviación en el procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Como se ha explicado anteriormente, la política de remuneraciones de la Compañía establece que la retribución de los consejeros en su condición de tales está basada exclusivamente en cantidades fijas, no existiendo, por ello, cantidades variables a percibir por aquellos evitando así el riesgo a su posible vinculación con objetivos, valores o intereses a corto plazo. Además de ello, únicamente los Consejeros Independientes perciben dicha retribución fija por el ejercicio de sus funciones para garantizar su dedicación a las tareas de supervisión y decisión inherentes a su pertenencia al consejo de administración, sin comprometer su independencia.

De acuerdo con dicha política de remuneraciones, únicamente los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas podrían percibir:

(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. Como se ha comentado en otros apartados, de acuerdo con el contrato de prestación de servicios ejecutivos, el Consejero Ejecutivo tiene establecida una remuneración fija anual de 280.011 euros.

(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 anual variable tendrá asignados unos objetivos que se vincularán a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros. Dicha retribución variable equivale al 40% de la retribución fija. 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 relación al variable a largo plazo, de acuerdo con la política de remuneraciones podrá establecerse una retribución variable plurianual para incentivar un mayor compromiso con la consecución de los objetivos de la Sociedad a largo plazo.

El cumplimiento de los objetivos a los que se vincula la retribución variable a largo plazo se determinan por el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones.

El contrato de prestación de servicios ejecutivos celebrado con el consejero delegado prevé una retribución variable vinculada a factores financieros y no financieros. Se han incluido en dicho contrato cláusulas de reducción ("malus") que permite a la Sociedad no pagar la retribución variable devengada y todavía no percibida cuando concurren determinadas circunstancias, así como cláusulas de recuperación ("clawback") que obligarían 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. La comisión de nombramientos y retribuciones podría 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.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La retribución de carácter fijo que perciben los consejeros en su condición de tales cumple con lo previsto en la política de remuneraciones en la medida que 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 y a su vez retribuye la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad asumida por cada uno de los consejeros, sin que en ningún caso se comprometa su independencia de criterio.

La retribución fija anual percibida por el Consejero Ejecutivo cumple igualmente con dicha política en cuanto que está asociada a su nivel de responsabilidad, su experiencia y aportación al puesto y a la realidad del mercado retributivo en el que opera la Sociedad, y que no ha sido superior al límite de los 400.000 euros que determina aquella.

La retribución variable anual devengada por el Consejero Ejecutivo está vinculada por un lado a objetivos financieros. De este modo el mayor o menor resultado económico obtenido por la Sociedad da lugar a un mayor o menor retribución variable a percibir por el Consejero Ejecutivo alineado de esta forma el interés en el crecimiento de la Compañía y evitando y evitando la percepción retributiva en situaciones de estancamiento o decrecimiento de la misma. Por otro lado dicha retribución variable está también ligada a criterios no financieros, basados en índices de calidad de los servicios médicos prestados y en la retención del talento y permanencia del personal clave de la Compañía, criterios que persiguen el rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

La retribución variable a largo plazo devengada por el consejero delegado está vinculada por un lado a la consecución de objetivos financieros, de forma que la cuantía a percibir por dicho concepto depende del alcance del rendimiento financiero obtenido por la Sociedad y, por otro lado, esta vinculada a objetivos cualitativos, de forma que la cantidad a percibir por dicho concepto depende del desempeño del consejero delegado en los logros alcanzados durante un determinado periodo de tiempo.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	14.083.742	86,36
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	64.467	0,46
Votos a favor	14.019.123	99,54
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	152	0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Los componentes fijos devengados y consolidados por los consejeros en su condición de tales asciende a un total de 120.000-euros, acordándose su distribución por partes iguales entre los dos consejeros independientes. Como se ha explicado anteriormente las razones de este incremento obedecían a:

1. Actualizar esta remuneración ya que la misma ha permanecido invariable desde el año 2007, año en que la Compañía empezó a cotizar en el mercado continuo.
2. Alienar esa remuneración a establecida en compañías cotizadas comparables.
3. Establecer una remuneración que sea lo suficientemente atractiva para retener y atraer el talento, de acuerdo con uno de los objetivos de la actual Política de Remuneraciones de los consejeros.

Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración reunido el 24 de noviembre de 2024, y posteriormente fue aprobada por la Junta general ordinaria de accionistas celebrada el 27 de mayo de 2025.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Las cantidades totales efectivamente percibidas por el Consejero Ejecutivo y como han variado respecto del ejercicio anterior son las detalladas en el apartado B.1.1.

De conformidad con los estatutos de la Sociedad, tal cantidad debe ser ratificada por la Junta General de Accionistas.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Únicamente el Consejero Ejecutivo tiene asignada una retribución variable anual de conformidad con su contrato de prestación de servicios. La inclusión de la retribución variable en el mismo fue aprobada por el consejo de administración de fecha 19 de diciembre de 2022 a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Dicha retribución variable está vinculada a la consecución durante el ejercicio 2025 de los siguientes objetivos:

Criterios financieros: Dicho criterio se basa en el ratio entre el beneficio neto consolidado obtenido en el ejercicio 2025 y el beneficio neto consolidado establecido en el presupuesto para dicho año, estableciéndose unos porcentajes de retribución en función del grado de consecución de dicho objetivo. La retribución máxima a obtener por este criterio será de 78.400 euros.

Criterios no financieros:

Índice de calidad de los servicios médicos: Este índice se basa en el ratio entre las provisiones por reclamaciones médicas y los ingresos obtenidos en el ejercicio 2025, estableciéndose unos porcentajes retributivos en función del ratio obtenido, hasta un máximo de 22.382 euros.

Índice de rotación de personal clave: Este índice se basa en la división entre el número de bajas de miembros clave de la dirección producidos en el año 2025 por (b) la suma de (i) el número de miembros clave de la dirección al final del ejercicio más (ii) el número de bajas, estableciéndose unos porcentajes retributivos en función del ratio obtenido, hasta un máximo de 11.191 euros.

El departamento financiero es el órgano responsable de determinar el grado de consecución de los anteriores objetivos fijados, una vez se han auditado los estados financieros, debiendo certificarse por el CFO de la Compañía.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Plan de Incentivos a Largo Plazo liquidable en metálico.

Durante el ejercicio cerrado, el único consejero beneficiario de un sistema retributivo que incorpora una retribución variable a largo plazo es Don Eduardo Baviera Sabater, en su condición de consejero ejecutivo y consejero delegado.

Identificación del plan y fecha de aprobación

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Clínica Baviera, S.A., celebrada el 27 de junio de 2024, aprobó un Plan de Incentivos a Largo Plazo liquidable en metálico dirigido al Consejero Delegado, de conformidad con lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

Posteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó el desarrollo y condiciones concretas del plan el 24 de julio de 2024, formalizándose mediante el correspondiente anexo al contrato del consejero delegado.

El plan tiene como finalidad alinear la remuneración del consejero delegado con la evolución de los resultados del Grupo y con la creación de valor a largo plazo para los accionistas.

Periodo de devengo, medición y liquidación

El plan establece un periodo de medición de objetivos de dos años, comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2025.

La liquidación del incentivo se realizará en metálico no más tarde del 30 de junio de 2026.

Por tanto, el cumplimiento de las condiciones del plan podrá verificarse una vez finalizado el periodo de medición y formuladas las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2025.

Importe objetivo del incentivo

El plan establece un Incentivo Target Inicial de 200.000 euros brutos, que corresponde al importe que se percibiría en caso de alcanzarse el 100% de los objetivos previstos en el plan.

El importe final a percibir dependerá del grado de consecución de los objetivos establecidos.

Criterios de evaluación del desempeño

El incentivo se determina en función del Grado de Consecución del Incentivo (GCI), calculado mediante la combinación ponderada de los siguientes objetivos:

Objetivo financiero (80%)

El 80% del incentivo está vinculado al Beneficio Neto consolidado del Grupo Clínica Baviera durante el periodo de medición.

Este indicador se calcula como la suma del beneficio neto consolidado correspondiente a los ejercicios 2024 y 2025.

El grado de cumplimiento se determina mediante interpolación lineal en función del nivel de beneficio neto alcanzado al final del periodo de medición, conforme a los umbrales establecidos en el plan, pudiendo devengarse el 125% de este incentivo en caso de alcanzarse el 110% del objetivo.

Objetivo cualitativo (20%)

El 20% restante del incentivo está vinculado al desempeño individual del consejero delegado durante el periodo de medición.

El grado de cumplimiento de este objetivo es evaluado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta la contribución del consejero delegado al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo durante el periodo 2024-2025.

Determinación del incentivo final

El importe final del incentivo se determina aplicando el Grado de Consecución del Incentivo al Incentivo Target Inicial de 200.000 euros.

La verificación del grado de cumplimiento de los objetivos se realiza una vez cerrado el periodo de medición, sobre la base de la información financiera consolidada del Grupo correspondiente a los ejercicios 2024 y 2025.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha reducido o reclamado la devolución de componentes variables

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No se han previsto sistemas de ahorro a largo plazo.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No se han establecido indemnizaciones por el cese de los consejeros o terminación del contrato.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

El 1 de enero de 2023 entró en vigor el contrato de prestación de servicios celebrado con el Consejero Ejecutivo. En la medida que el contrato establecía una duración de dos años, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2024, se ha acordado prolongar la vigencia del mismo de forma indefinida, si bien cualquiera de las partes lo puede resolver con un preaviso de tres meses. Además se modificó el contrato para incluir que en caso de resolución del mismo por motivos no voluntarios del consejero (resolución sin causa justificada, o fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente o absoluta), tendrá derecho a la parte proporcional devengada del variable anual y plurianual calculada en la fecha de extinción aplicando "mutatis mutandis" las cláusulas del contrato aplicables. Dicha modificación fue aprobada por el Consejo de Administración reunido el 22 de noviembre de 2024.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existe remuneración suplementaria devengada.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No se ha establecido retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

El consejero ejecutivo es beneficiario de un seguro médico privado, un seguro de vida así como del uso de una plaza de garaje, todo ello a cargo de la Sociedad cuyo importe total agregado asciende a 13 mil euros.
Todos los consejeros disfrutan de un seguro de responsabilidad civil (D&O) a cargo de la Compañía.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen remuneraciones devengadas por este concepto.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

La Sociedad ha abonado durante el pasado ejercicio un total de 379 miles de euros a diversas entidades mercantiles en concepto de arrendamientos operativos, las cuales son consideradas entidades vinculadas al consejero ejecutivo. La cantidad abonada no constituye una remuneración del consejero en la medida en que la naturaleza de la operación no responde en ningún caso a una prestación de servicios encuadrable en el marco de la actividad ordinaria de un consejero, sino contrataciones comerciales entre dos entidades en el marco de su operación ordinaria y celebrada a precios de mercado. Por el mismo motivo no se considera apropiado incluirlo entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don EMILIO MORALED A MARTINEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña YONGMEI ZHANG	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don BANG CHEN	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SHIJUN WU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LI LI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don EMILIO MORALED A MARTINEZ	60								60	33
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	60								60	5
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	280				112	240		13	645	383
Doña YONGMEI ZHANG										
Don BANG CHEN										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don SHIJUN WU										
Don LI LI										

Observaciones

Al haberse incorporado a la Compañía la consejera Carolina Martínez Caro en noviembre del año 2024, la remuneración que se refleja en el cuadro por ese año se corresponde a la parte proporcional devengada de la retribución anual correspondiente para los consejeros independientes.
La retribución variable a largo plazo de Eduardo Baviera Sabater expresada se ha devengado durante los años 2024 y 2025, y se ha abona en el año en curso.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	-							0,00				
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	-							0,00				
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	Plan de Opciones sobre Acciones	43.478	43.478					0,00			43.478	43.478
Doña YONGMEI ZHANG	-							0,00				
Don BANG CHEN	-							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don SHIJUN WU	-							0,00				
Don LI LI	-							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EMILIO MORALED A MARTINEZ	
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	
Doña YONGMEI ZHANG	
Don BANG CHEN	
Don SHIJUN WU	
Don LI LI	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ								
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO								
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER								
Doña YONGMEI ZHANG								
Don BANG CHEN								
Don SHIJUN WU								
Don LI LI								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	Concepto	
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	Concepto	
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	seguro médico, seguro de vida y plaza de garaje	13

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña YONGMEI ZHANG	Concepto	
Don BANG CHEN	Concepto	
Don SHIJUN WU	Concepto	
Don LI LI	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ										
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO										
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER										
Doña YONGMEI ZHANG										
Don BANG CHEN										
Don SHIJUN WU										
Don LI LI										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	-							0,00				
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	-							0,00				
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	-							0,00				
Doña YONGMEI ZHANG	-							0,00				
Don BANG CHEN	-							0,00				
Don SHIJUN WU	-							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LI LI	-							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	
Doña YONGMEI ZHANG	
Don BANG CHEN	
Don SHIJUN WU	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LI LI	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ								
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO								
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER								
Doña YONGMEI ZHANG								
Don BANG CHEN								
Don SHIJUN WU								
Don LI LI								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	Concepto	
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	Concepto	
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	Concepto	
Doña YONGMEI ZHANG	Concepto	
Don BANG CHEN	Concepto	
Don SHIJUN WU	Concepto	
Don LI LI	Concepto	

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	60				60						60

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	60				60						60
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	632			13	645						645
Doña YONGMEI ZHANG											
Don BANG CHEN											
Don SHIJUN WU											
Don LI LI											
TOTAL	752			13	765						765

Observaciones

[]

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Doña EDUARDO BAVIERA SABATER	645	68,41	383	4,08	368	2,22	360	71,43	210
Consejeros externos									
Don BANG CHEN	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don LI LI	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don SHIJUN WU	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña YONGMEI ZHANG	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	60	81,82	33	0,00	33	0,00	33	0,00	33
Doña CAROLINA MARTINEZ CARO	60	n.s	5	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	42.938	4,38	41.137	11,99	36.734	21,85	30.147	7,73	27.985
Remuneración media de los empleados									
	61	7,02	57	5,56	54	5,88	51	2,00	50

Observaciones

Al haberse incorporado a la Compañía la consejera Carolina Martínez Caro en noviembre del año 2024, la remuneración que se refleja en el cuadro por ese año se corresponde a la parte proporcional devengada de la retribución anual correspondiente para los consejeros independientes.

En relación con la remuneración media de los empleados, la diferencia entre el incremento salarial general (2,5% en 2025) y el incremento real del salario medio en ese año se debe, en gran medida, al incremento en el salario de los médicos ligado directamente con el incremento de la facturación y, por otra parte, a los incrementos salariales por encima de la norma general, realizados a aquellos empleados con un desempeño destacado.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[Todos los aspectos relevantes han sido explicados a lo largo del presente informe.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[25/03/2026]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [] Si
[✓] No