

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

C.I.F.	A62291919
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

ORYZON GENOMICS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CARRERA DE SAN JERÓNIMO 15, 2ª PLANTA MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

(i) Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

La retribución de los consejeros de ORYZON GENOMICS, S.A. (en adelante, "ORYZON" o la "Sociedad") se regula en la Política de Remuneración de Consejeros para 2016, 2017 y 2018, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2016, como punto separado del orden del día, con un 100% de los votos a favor de la misma.

La mencionada política ha sido configurada sobre los artículos 40 y 41 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, en los artículos 24 y 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que regulan la remuneración de los consejeros de ORYZON, y que diferencian, tal y como realiza la política, entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos, conforme al siguiente esquema:

a) Política retributiva aplicable a los consejeros en su condición de tales

La remuneración de los consejeros por su condiciones de tales se rige por los siguientes principios:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La retribución debe ser acorde con la que se satisfaga en el mercado.
- La retribución no debe incorporar componentes variables.
- La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.
- El Consejo de Administración de la Sociedad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

El sistema retributivo de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija y única por la incorporación al Consejo de Administración en el momento del nombramiento.
- Una asignación fija anual por:
 - Mero ejercicio del cargo.
 - Pertenencia a alguna de las comisiones existentes.

- Desempeño de cargos (Presidencia y/o Vicepresidencia) en el Consejo de Administración y comisiones.

Estas retribuciones no se podrán acumular entre sí, por lo que únicamente se percibirá la mayor de ellas, en el caso en que algún consejero tenga derecho a ambas.

- Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, dependiendo su importe total anual del número de reuniones que celebre cada comisión, de su asistencia a las mismas y de la forma en la que se asista.

- En su caso, las indemnizaciones por cese pactadas con los consejeros.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la Sociedad dispondrá de un seguro de responsabilidad civil para sus administradores y directivos que podrá actualizarse y adaptarse en cada momento por el Consejo de Administración a las necesidades y circunstancias de la Sociedad, de los consejeros y de los directivos a los que dé cobertura.

b) Política retributiva aplicable a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

El sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas se regirá además por los siguientes principios:

- La retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, debe cumplir con las mejores prácticas y ser competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

- La retribución debe establecerse con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad.

- El componente variable anual se debe ligar a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.

- Se deben incorporar sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual que fomenten la consecución sostenida de objetivos en el tiempo y la retención de las personas clave.

- La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Sociedad como de sus profesionales.

- Asegurar el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones.

- Mantener alineada la política retributiva de los consejeros ejecutivos y la de la alta dirección.

- Incorporar en los contratos una cláusula que permita a la Sociedad sujetar el pago de una parte de la retribución variable devengada a la no concurrencia de determinadas circunstancias determinadas por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Sin perjuicio del apartado anterior, las condiciones retributivas de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas se recogerán en sus respectivos contratos, en los cuales se detallarán todos los conceptos por los que puedan obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones.

De esta forma, los consejeros ejecutivos tienen un esquema retributivo adicional, que se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.

- Una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero ejecutivo o de la empresa.

- Una parte asistencial, que contemplará las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.

- En su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en sus funciones ejecutivas.

El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en su contrato. El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada por la Junta General de accionistas.

Actualmente, ORYZON cuenta con dos consejeros ejecutivos: D. Carlos Manuel Buesa Arjol, que ha ejercido el cargo de Presidente del Consejo de Administración desde su fundación en el año 2000; y Dña. Tamara Maes, miembro del Consejo de Administración desde su fundación y Vicepresidenta Primera del Consejo.

Para la elaboración de la mencionada política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos, ORYZON llevó a cabo en 2016 un estudio de mercado con una firma de consultoría mundial líder en Recursos Humanos, en donde se tuvieron en cuenta 19 sociedades comparables, a los efectos de analizar la alineación de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos con el mercado.

(ii) Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de consejeros fue aprobada por la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2016 y mantendrá su vigencia, en la medida en que no sea objeto de modificación, hasta el ejercicio 2018.

En este sentido, la política retributiva prevista para el ejercicio 2018 no prevé ninguna modificación significativa con respecto a la aprobada en 2017, que mantiene su vigencia para el año en curso.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ejercicio 2017 el Consejo de Administración de ORYZON aprobó el contrato mercantil de la Consejera Ejecutiva en los términos que se incluyen en el presente informe, de conformidad con los Estatutos Sociales y la política de remuneraciones vigente.

(iii) Mix retributivo

El mix retributivo de los consejeros ejecutivos, compuesto por los conceptos antes indicados, otorga un peso relevante a la retribución variable total (anual y parte proporcional plurianual) de forma que se espera que para el ejercicio 2018 la retribución variable constituya aproximadamente el 42% sobre la retribución total en el caso del Presidente Ejecutivo, y el 35% en el caso de la Consejera Ejecutiva.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de consejeros prevista para el ejercicio 2018 fue aprobada por la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2016, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras sus trabajos preparatorios, de acuerdo con sus competencias y régimen jurídico previstos en el artículo 43 de los Estatutos Sociales y en los artículos 27 y 27 bis del Reglamento del Consejo de Administración, cuyas principales características son objeto de desarrollo a continuación:

(i) Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos (y dos de ellos, al menos, independientes), que serán nombrados por el Consejo de Administración. El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será necesariamente un consejero independiente, elegido entre los consejeros externos.

Actualmente, la Comisión está compuesta por tres miembros, todos ellos consejeros independientes:

- Dña. Isabel Aguilera Navarro (Presidenta).
- D. Antonio Fornieles Melero (Vocal).
- D. Ramón Adell Ramón (Vocal).

(ii) Funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión cuenta actualmente con las siguientes competencias:

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General de accionistas.
- Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de accionistas.
- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Adicionalmente, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se le han reconocido las siguientes competencias:

- Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.

- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- La supervisión del cumplimiento de los códigos internos de conducta y de las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad.
- La supervisión de la estrategia de comunicación y relación con accionistas e inversores, incluyendo los pequeños y medianos accionistas.
- La evaluación periódica de la adecuación del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
- La revisión de la política de responsabilidad corporativa de la Sociedad, velando por que esté orientada a la creación de valor.
- El seguimiento de la estrategia y prácticas de responsabilidad social corporativa y la evaluación de su grado de cumplimiento.
- La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- La coordinación del proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia

Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este informe, la política de remuneraciones se completa en el apartado E

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La remuneración que corresponde a los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija, que será determinada anualmente de forma individual por la Junta General de la Sociedad para el ejercicio social en el que se adopte y que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese importe máximo, así como su distribución entre los distintos consejeros se establecerá por decisión del Consejo de Administración.

Salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias que considere relevantes.

Mientras la Junta General no haya fijado la retribución fija aplicable a un determinado ejercicio social, se recibirá provisionalmente la retribución fija aprobada para el ejercicio social anterior, actualizada al alza o a la baja, en su caso, desde el mes de enero de cada ejercicio y de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya; las retribuciones así percibidas serán regularizadas, al alza o a la baja, dentro de los diez primeros días del mes natural siguiente a aquél en el que por la Junta General se haya aprobado la retribución fija del ejercicio social en cuestión.

La retribución fija se entenderá establecida para el ejercicio social de doce meses en el que se adopte el acuerdo por la Junta General y, en consecuencia, si un ejercicio social tuviere una duración menor a doce meses, el importe de dicha retribución se reducirá proporcionalmente.

Adicionalmente, con independencia de la retribución prevista anteriormente, corresponderán a los miembros del Consejo de Administración las dietas que acuerde la Junta General por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, estando vigente dicho importe hasta tanto la Junta General no acuerde su modificación.

La Junta General de Accionistas celebrada el 14 de junio de 2017 acordó, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución anual bruta máxima de 525.000 euros para el conjunto de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales durante el ejercicio 2017. Este importe máximo es el mismo que fue aprobado para el ejercicio 2016 y que se prevé para el ejercicio 2018.

Tal y como ya se ha indicado, la remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo de Administración la propuesta de distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos Consejeros, en la forma, momento y proporción que libremente considere.

En concreto, los importes previstos para 2018 en relación con los distintos elementos retributivos fijos detallados en el apartado A.1 anterior son los siguientes:

- Asignación única por la incorporación al Consejo de Administración en el momento del nombramiento: 3.500 euros.
- Asignación por el ejercicio del cargo: 3.500 euros anuales.
- Asignación por pertenencia a alguna de las comisiones existentes: 7.000 euros anuales.

- Asignación por el desempeño de cargos (Presidencia y/o Vicepresidencia) en el Consejo de Administración y comisiones: 11.500 euros anuales.
- Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración:
 - Asistencia presencial: 4.300 euros por sesión.
 - Asistencia telefónica: 1.400 euros por sesión.
 - Asistencia por escrito: 250 euros por sesión.
- Dietas de asistencia a las reuniones de las comisiones existentes:
 - Asistencia presencial: 1.000 euros por sesión.
 - Asistencia telefónica: 700 euros por sesión.

Por su parte, como ya se ha indicado anteriormente en el apartado A.1, los consejeros que asumen funciones ejecutivas perciben adicionalmente una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo, y que, de acuerdo con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2016, aplicable en el ejercicio 2018, deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupen.

El Presidente Ejecutivo percibió como retribución fija bruta anual en 2017 la cantidad de 273.574 euros, distribuida y abonada en doce (12) mensualidades iguales, a final de cada mes. Conforme a su contrato, en adelante, dicha cantidad será actualizada anualmente por acuerdo del Consejo de Administración, actualización que en ningún caso podrá ser inferior a la que operaría en función del IPC anual que corresponda. De acuerdo con lo anterior, en 2018 dicha retribución fija bruta anual ascenderá a un total de 279.045 euros.

Por su parte, la Consejera Ejecutiva percibió como retribución fija bruta anual en 2017 la cantidad de 190.528 euros, distribuida y abonada en doce (12) mensualidades iguales, a final de cada mes. Conforme a su contrato, en adelante, dicha cantidad será actualizada anualmente por acuerdo del Consejo de Administración, actualización que en ningún caso podrá ser inferior a la que operaría en función del IPC anual que corresponda. De acuerdo con lo anterior, en 2018 dicha retribución fija bruta anual ascenderá a un total de 194.339 euros.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Conforme a la política retributiva vigente, los consejeros ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración que perciben remuneración variable.

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Sociedad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La retribución variable se configura como adicional y complementaria a la retribución fija. Se trata de una retribución contingente, no consolidable, ligada al cumplimiento de objetivos de acuerdo con las directrices aprobadas por el Consejo de Administración. Dicha retribución valora, con periodicidad anual, la aportación de cada consejero a la consecución de los objetivos de la Sociedad, siendo éstos prefijados, concretos y cuantificables.

En este sentido, la cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al comienzo de cada ejercicio. De este modo, se configura un sistema plenamente flexible, que determina la existencia de ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de ORYZON en su conjunto no justificasen su devengo.

Estos objetivos están relacionados con métricas financieras y no financieras conforme al Plan Estratégico de la Sociedad, así como a la consecución de determinados hitos en materia de I+D de conformidad con el Plan Científico aprobado.

Las ponderaciones de los diferentes objetivos difieren entre el sistema del Presidente Ejecutivo y la Consejera Ejecutiva, conforme al siguiente detalle:

Presidente Ejecutivo

- 20% objetivos financieros corporativos
- 70% objetivos de I+D
- 10% objetivos no financieros corporativos

Consejera Ejecutiva

- 90% objetivos de I+D
- 10% objetivos no financieros corporativos

El cumplimiento de los objetivos de los consejeros ejecutivos será evaluado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Adicionalmente, en el caso de que se produzca un evento material adverso, el Consejo de Administración podrá decidir reducir o no realizar los pagos variables. De esta manera, para el ejercicio 2018 se han determinado tres supuestos adversos que activarían esta cláusula, relacionados con objetivos financieros, de I+D y de valor relativo de la Sociedad.

En el caso del Presidente Ejecutivo, para un cumplimiento del cien (100) por cien de los objetivos establecidos la retribución bruta variable anual en 2017 ascendía al cuarenta y cinco (45) por ciento del salario fijo bruto anual que corresponda. En 2018, se mantiene la misma proporción del cuarenta y cinco (45) por ciento del salario fijo bruto anual que corresponda.

Por su parte, respecto de la Consejera Ejecutiva, para un cumplimiento del cien (100) por cien de los objetivos establecidos la retribución bruta variable anual en 2017 ascendía al treinta (30) por ciento del salario fijo bruto anual que corresponda. En 2018, se mantiene la misma proporción del treinta (30) por ciento del salario fijo bruto anual que corresponda.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un Incentivo a Largo Plazo en metálico (ILP) que ha sido aprobado por el Consejo de Administración y que se percibirá en 2020. El devengo y abono del ILP están condicionados en todo caso a objetivos corporativos, clínicos y financieros para el periodo 2017 – 2019 con impacto en los niveles de ingresos y en la valoración de la Sociedad. Los importes máximos para un cumplimiento del cien (100) por cien de los objetivos establecidos ascienden a 228.683 euros y 140.417 euros con respecto al Presidente Ejecutivo y la Consejera Ejecutiva, respectivamente.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no tiene asumidos ninguna obligación ni compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún consejero.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Sin perjuicio de la compensación establecida para los consejeros ejecutivos, no existen en la actualidad compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con ORYZON por la condición de consejero.

En el caso de los consejeros ejecutivos, se ha acordado la inclusión de cláusulas indemnizatorias en sus respectivos contratos, conforme al siguiente detalle:

• Presidente Ejecutivo

En el supuesto en el que su contrato se termine a instancias de ORYZON por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Presidente Ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir una indemnización que se fija en la cantidad equivalente a dos (2) veces el salario total anual vigente en la fecha de extinción de la relación.

Asimismo, en caso de que ORYZON no comunique la extinción de la relación en el plazo y en los términos establecidos en el contrato, la Sociedad deberá abonar al Presidente Ejecutivo una compensación indemnizatoria equivalente a seis (6) mensualidades de su retribución.

Por otra parte, el Presidente Ejecutivo tendría derecho a la indemnización indicada en el párrafo anterior en caso de que éste decidiera rescindir su contrato unilateralmente como consecuencia de un cambio de control (cualquiera que sea su forma) o modificación de la titularidad accionarial actual de la Sociedad, que suponga un cambio de control de la misma, así como en el caso de extinción del contrato por decisión unilateral de éste si la decisión de resolver dicha relación se basara en un incumplimiento grave o culpable de ORYZON respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto o se produjese una reducción sustancial de las funciones o poderes de aquél.

Adicionalmente, en cualquier supuesto de extinción de la relación mercantil excepto en el supuesto de extinción por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Presidente Ejecutivo, éste tendrá derecho a recibir una compensación adicional equivalente a veinticuatro (24) mensualidades de prestación por desempleo vigente en el momento de la extinción del contrato, en su cuantía máxima.

• Consejera Ejecutiva

En el supuesto en el que su contrato se termine a instancias de ORYZON por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos de la Consejera Ejecutiva, ésta tendrá derecho a percibir una indemnización que se fija en una cantidad equivalente a la máxima que le hubiera correspondido en caso de un despido declarado improcedente bajo una relación laboral ordinaria.

Asimismo, en caso de que ORYZON no comunique la extinción de la relación en el plazo y en los términos establecidos en el contrato, la Sociedad deberá abonar a la Consejera Ejecutiva una compensación indemnizatoria equivalente a tres (3) mensualidades de su retribución.

Por otra parte, la Consejera Ejecutiva tendría derecho a la indemnización indicada en el párrafo anterior en caso de que ésta decidiera rescindir su contrato unilateralmente como consecuencia de un cambio de control (cualquiera que sea su forma) o modificación de la titularidad accionarial actual de la Sociedad, que suponga un cambio de control de la misma, sin perjuicio del Pacto Parasocial celebrado entre NAJETI, SCR y ORYZON el 19 de diciembre de 2002, así como en el caso de extinción del contrato por decisión unilateral de ésta si la decisión de resolver dicha relación se basara en un incumplimiento grave o culpable de ORYZON respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto o se produjese una reducción sustancial de las funciones o poderes de aquélla

A.7 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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato del Presidente Ejecutivo recoge los deberes y obligaciones que le corresponden en el ámbito de sus funciones así como lo dispuesto en las siguientes cláusulas:

- Duración: Indefinida.
- No concurrencia: El Presidente Ejecutivo se compromete, tanto durante la vigencia de su contrato como una vez rescindido por cualquier causa, a:

- No desempeñar actividades que puedan ser competidoras de las efectuadas por la Sociedad, incluyendo en el concepto de actividades competidoras la prestación de servicios de asesoramiento y apoyo, como la participación en la dirección y administración de negocios o compañías que sean competidoras de ORYZON.
- No hacer ofertas de trabajo a los empleados de la Sociedad.
- No divulgar o usar información confidencial o secreta relacionada con la Sociedad o sus clientes.

El pacto de no competencia post-contractual tendrá una duración de doce (12) meses, iniciando sus efectos el día del cese de la prestación de servicios del Presidente Ejecutivo.

Se pacta expresamente que la contraprestación por la suscripción de este acuerdo será equivalente al setenta y cinco (75) por ciento de la retribución global del Presidente Ejecutivo en el ejercicio en el que se produzca la terminación de sus servicios, que será satisfecha en el momento de la extinción de su contrato.

La Sociedad se reserva el derecho de exonerar al Presidente Ejecutivo de la aplicación de esta cláusula en el plazo de los treinta (30) días siguientes a la extinción de su contrato, sin que proceda, en este caso, la indemnización prevista a tal efecto.

- Indemnización: Ver apartado A.6.
- Otras cláusulas: Exclusividad, confidencialidad y secreto profesional y ética profesional.

En lo referido al contrato de la Consejera Ejecutiva, éste recoge las obligaciones y deberes que le corresponden en el ámbito de sus funciones así como lo dispuesto en las siguientes cláusulas:

- Duración: Indefinida.
- No concurrencia: La cooperación, actividad y trabajo de la Consejera Ejecutiva en la Sociedad será exclusiva, salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

La Consejera Ejecutiva, mientras permanezca en la Sociedad, no podrá realizar ninguna actividad ni trabajo en concurrencia o competencia directa o indirecta con la actividad de la Sociedad, en relación con proyectos en desarrollo y desarrollados hasta el momento en que la Consejera Ejecutiva deje de formar parte del equipo directivo de ORYZON y del Consejo de Administración. Dicha limitación no tendrá lugar en cuanto se refiera a actividades académicas y de formación.

También podrá desarrollar actividades de consultoría y asistencia a consejos, siempre y cuando no representen más de un 5 por 100 de la jornada laboral.

- No competencia post contractual: Adicionalmente, la Consejera Ejecutiva está sujeta a un pacto de no concurrencia post-contractual, que tendrá una duración de doce (12) meses, iniciando sus efectos el día del cese definitivo de la prestación de servicios de la Consejera Ejecutiva por sus funciones ejecutivas.

La contraprestación por la suscripción del mencionado pacto de no competencia post contractual será equivalente al setenta y cinco (75) por ciento de la retribución global de la Consejera Ejecutiva, calculada sobre su retribución media anual durante el año inmediatamente anterior al día de la comunicación de la extinción de su contrato.

- Indemnización: ver apartado A.6.
- Otras cláusulas: Exclusividad, confidencialidad y reserva de la propiedad intelectual e industrial

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros no tienen otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este informe.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Asimismo, los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente informe.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Tal y como se indica en el apartado A.1, la Sociedad dispone de un seguro de responsabilidad civil para sus administradores y directivos que podrá actualizarse y adaptarse en cada momento por el Consejo de Administración a las necesidades y circunstancias de la Sociedad, de los consejeros y de los directivos a los que dé cobertura.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos tienen derecho a un seguro médico.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

A la fecha de aprobación del presente informe, no se han efectuado pagos a terceras entidades en virtud de posibles servicios de los consejeros.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen otros conceptos retributivos diferentes a lo expuestos en apartados anteriores

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La remuneración de los consejeros por su pertenencia al Consejo y comisiones consiste en una asignación anual fija y determinada. El importe máximo de la remuneración que pueden percibir los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión es la que haya sido fijada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Uno de los principios que rigen esta remuneración es que debe ser compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

Además, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

La remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo

de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A efectos de que la remuneración de los consejeros guarde una proporción razonable con la situación de la Sociedad en cada momento y no recompense resultados desfavorables, el Consejo de Administración podrá renunciar a la retribución que le corresponda en su condición de tales, en un porcentaje de hasta el veinte (20) por ciento, en el caso en el que concurran/no concurran las circunstancias determinadas por el Consejo de Administración.

Asimismo, la retribución ya satisfecha a cada uno de los consejeros en su condición de tales podrá ser objeto de recuperación, parcial o total, por parte de ORYZON cuando durante los dos (2) años inmediatamente posteriores a su abono el consejero haya incumplido grave y dolosamente alguna de las normas internas de la Sociedad que le resulten de aplicación.

Por su parte, el sistema de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos incluye cláusulas específicas que permiten a la Sociedad no abonar una parte de la retribución variable devengada cuando concurran/no concurran determinadas circunstancias determinadas por el Consejo de Administración.

En términos de gobernanza de las remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones. Además, las decisiones del Consejo de Administración que afectan a las retribuciones de los consejeros ejecutivos se aprueban sin la participación de estos consejeros en la discusión ni en la votación

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

A continuación se incluye un resumen de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante 2017 a los miembros del Consejo de Administración, incluyendo los importes de remuneración correspondientes a dicho ejercicio en términos agregados y redondeados al número entero más próximo:

(i) Retribuciones de los consejeros en su condición de tales

- Asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración: 79.500 euros.
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración: 377.400 euros.

(ii) Retribuciones adicionales de los consejeros ejecutivos

- Sueldos: 464.102 euros.
- Retribución variable anual: 90.133 euros.
- Otros conceptos: 1.296 euros.

En relación con la retribución variable anual, en el ejercicio 2017 los consejeros ejecutivos han obtenido un grado de consecución del incentivo de referencia del 100% en ambos casos, teniendo en cuenta el grado de consecución de cada uno de los objetivos en base a sus ponderaciones, conforme al siguiente esquema:

Presidente Ejecutivo

- 40% objetivos financieros corporativos
- 40% objetivos de I+D
- 20% objetivos no financieros corporativos

Vicepresidenta Primera

- 20% objetivos financieros corporativos
- 70% objetivos de I+D
- 10% objetivos no financieros corporativos

No obstante lo anterior, de conformidad con la regulación del sistema descrito en el apartado A.4 de este informe, el Consejo de Administración de ORYZON ha aprobado la aplicación de un ajuste malus, reduciendo en un 50 por 100

el importe de la retribución variable a reconocer a los consejeros ejecutivos, al haberse producido un evento material adverso relacionado con el valor relativo de la Sociedad.

Por su parte, el importe incluido en la categoría "otros conceptos" se corresponde con el seguro médico del que son beneficiarios los consejeros ejecutivos.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
TAMARA MAES	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
NAJETI CAPITAL SA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
NAJETI SL	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
NAJETI SAS	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO FORNIELES MELERO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ISABEL AGUILERA NAVARRO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAMON ADELL RAMON	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANTONIO FORNIELES MELERO	0	12	51	0	0	0	0	0	63	47
RAMON ADELL RAMON	0	12	51	0	0	0	0	0	63	53
ISABEL AGUILERA NAVARRO	0	12	48	0	0	0	0	0	60	50
CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	274	12	39	62	0	0	0	1	388	300
TAMARA MAES	191	12	36	29	0	0	0	1	269	230

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
NAJETI CAPITAL SA	0	12	36	0	0	0	0	0	48	43
NAJETI SL	0	4	39	0	0	0	0	0	43	35
NAJETI SAS	0	4	39	0	0	0	0	0	43	35
JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	0	4	39	0	0	0	0	0	43	29

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO FORNIELES MELERO	63	0	0	63	0	0	0	0	63	47	0
RAMON ADELL RAMON	63	0	0	63	0	0	0	0	63	53	0
ISABEL AGUILERA NAVARRO	60	0	0	60	0	0	0	0	60	50	0
CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	388	0	0	388	0	0	0	0	388	300	0
TAMARA MAES	269	0	0	269	0	0	0	0	269	230	0
NAJETI CAPITAL SA	48	0	0	48	0	0	0	0	48	43	0
NAJETI SL	43	0	0	43	0	0	0	0	43	35	0
NAJETI SAS	43	0	0	43	0	0	0	0	43	35	0
JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	43	0	0	43	0	0	0	0	43	29	0
TOTAL	1.020	0	0	1.020	0	0	0	0	1.020	822	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

El importe de la remuneración máxima anual a percibir por los consejeros en su condición de tales, así como su distribución en función de la política retributiva, se ha mantenido vigente desde el ejercicio 2015, a pesar de que la Sociedad a finales del citado ejercicio comenzó a cotizar en la bolsa española.

En relación con los consejeros ejecutivos, y como consecuencia del estudio retributivo realizado en el ejercicio 2016, las retribuciones fijas de los mismos fueron revisadas al alza para alinearlas a las prácticas de mercado en sociedades comparables. De la misma forma, el porcentaje de retribución variable sobre retribución fija a percibir como retribución variable objetivo ha sido revisada al alza para su adecuación a los estándares de mercado.

Las subidas salariales anteriores están en consonancia con los resultados de la Sociedad en el corto plazo, y mediante las cláusulas de ajuste incorporadas en los sistemas variables de los consejeros ejecutivos, también en el largo plazo, no recompensando en ningún caso la obtención de resultados desfavorables para el accionista.

En efecto, tal y como se ha descrito en el apartado C.1 de este informe, el Consejo de Administración de ORYZON ha aprobado la aplicación de un ajuste malus, reduciendo en un 50 por 100 el importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 a reconocer a los consejeros ejecutivos, al haberse producido un evento material adverso relacionado con el valor relativo de la Sociedad.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	19.956.406	58,42%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	19.912.406	99,78%
Abstenciones	44.000	0,22%

E 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.

Se debe aclarar que en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de ORYZON correspondiente al ejercicio 2016, aprobado por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2017, se incluyó en la retribución variable devengada en el ejercicio 2016 por parte del Presidente Ejecutivo un importe de 57 miles de euros. Sin embargo, esta cifra fue estimada, en la medida en que a la fecha de publicación del citado informe no se conocía el grado de consecución del incentivo correspondiente al ejercicio 2016, que finalmente ascendió a 52 miles de euros, habiendo percibido el Presidente Ejecutivo 5 miles de euros menos de lo publicado el ejercicio pasado.

CONTINUACIÓN APARTADO A.2

(iii) Reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá de ordinario trimestralmente. Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la

emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el correcto desarrollo de sus funciones.

La Comisión deberá dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo de Administración posterior a sus reuniones. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá levantar acta de sus reuniones, de las que remitirá copia a todos los miembros del Consejo. El Consejo de Administración deliberará sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

En el ejercicio 2017, la Comisión se ha reunido en seis ocasiones, presentando los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas. De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2018, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos, cinco reuniones durante el citado ejercicio.

(iv) Asesoramiento externo

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el mejor cumplimiento de sus funciones. Conforme a lo anterior, la Sociedad ha contado con el asesoramiento externo de EY Abogados, S.L.P. para la elaboración del presente informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 19/02/2018.

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

Sí

No