

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-62291919

DENOMINACIÓN SOCIAL

ORYZON GENOMICS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CALLE SANT FERRAN, 74 (CORNELLA DE LLOBREGAT)

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

La retribución de los consejeros de ORYZON GENOMICS, S.A. (en adelante, "ORYZON" o la "Sociedad") se regula en los artículos 40 y 41 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y en los artículos 24 y 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, diferenciando entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos, conforme al siguiente esquema:

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

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 el mero ejercicio del cargo.
- Una asignación fija anual adicional en el caso en el que se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - o Pertenencia a alguna de las comisiones existentes.
 - o 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.

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.

(ii) Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos

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.

Sin perjuicio del apartado anterior, las condiciones retributivas de estos 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 ese contrato. El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada por la Junta General de accionistas.

La información incluida en este apartado recoge la política de remuneraciones que actualmente está en vigor en la Compañía. No obstante, se debe informar que ORYZON cotiza en la bolsa española desde el pasado 14 de diciembre de 2015, por lo que actualmente está llevando a cabo un proceso de revisión de su política de remuneraciones, que será sometida a aprobación en la próxima Junta General Ordinaria de accionistas, con el fin de adaptarla, en su caso, a las últimas modificaciones normativas, a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y a su adecuación a mercado con respecto a compañías comparables

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

Con el fin de adaptar la Sociedad a las modificaciones operadas en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre y a las exigencias y prácticas de buen gobierno de las sociedades cotizadas, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión celebrada el 2 de octubre de 2015 aprobó un nuevo texto refundido del Reglamento del Consejo de Administración, así como un Reglamento Interno de Conducta. En este mismo sentido, la Junta General de Accionistas de la Sociedad, en su reunión celebrada el 3 de noviembre de 2015 aprobó un nuevo texto refundido de los Estatutos Sociales, así como un Reglamento de la Junta General y tomó conocimiento del Reglamento Interno de Conducta y del Reglamento del Consejo de Administración aprobados por dicho órgano.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada, conforme al artículo 43 de los Estatutos Sociales, 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 dichos 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).

Conforme a lo establecido en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de ORYZON, 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.

Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este informe, la información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones en la configuración de 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.

La Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 14 de septiembre de 2015 acordó una retribución anual bruta máxima para el ejercicio 2015 de 525.000 euros para el conjunto de los miembros que forman parte del Consejo de Administración.

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 2016 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 adicional por pertenencia a alguna de las comisiones existentes: 3.500 euros anuales.
- Asignación adicional 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. En particular, el sueldo previsto para 2016 tanto para el Presidente como para la Vicepresidenta primera asciende a 123.145,20 euros anuales.

No obstante todo lo anterior, como se ha indicado en el apartado A.1, ORYZON cotiza en la bolsa española desde el pasado 14 de diciembre de 2015, por lo que actualmente está llevando a cabo un proceso de revisión de su política de remuneraciones, que será sometida a aprobación en la próxima Junta General de accionistas, con el fin de adaptarla, en su caso, a las últimas modificaciones normativas, a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y a su adecuación a mercado con respecto a compañías comparables.

De esta forma, los importes aquí incluidos podrían diferir de los que finalmente sean aprobados en la Junta General

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 de ORYZON descrita en el apartado A.1 de este informe, los consejeros ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración que perciben remuneración variable. La compensación variable de los consejeros ejecutivos se configura como adicional y complementaria a la retribución fija y está formada únicamente en la actualidad por un sistema variable anual (bonus).

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 estuviere por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de ORYZON en su conjunto no justificasen su devengo.

El importe de referencia para el caso de que se cumplan al 100 por 100 los objetivos establecidos es fijado por el Consejo de Administración cada año en la elaboración del presupuesto.

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:

- El contrato del Presidente ejecutivo, D. Carlos Manuel Buesa Arjol, establece la posibilidad de percibir la indemnización que corresponda en los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del Alto Directivo, debiendo mediar un preaviso por escrito de un mínimo de tres meses. En caso de incumplimiento de dicha obligación de preaviso, el Alto Directivo deberá abonar a la Sociedad una compensación indemnizatoria equivalente a seis mensualidades de su retribución del año en curso.

- Desistimiento de la Sociedad, que deberá ser comunicado por escrito al Alto Directivo con tres meses de antelación a la fecha efectiva de la extinción. En caso de incumplimiento de dicha obligación de preaviso, la Sociedad deberá abonar al Alto Directivo una compensación indemnizatoria equivalente a seis mensualidades de su retribución del año en curso. En caso de desistimiento empresarial, el Alto Directivo tendrá derecho a percibir una indemnización por desistimiento libre de la Sociedad, que se fija en la cantidad equivalente a 45 días de salario por año de servicio, a contar desde la fecha de antigüedad reconocida al Alto Directivo por la Sociedad en su contrato. Para el cálculo de esta cantidad se observarán las reglas establecidas en el artículo 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

- Decisión de la Sociedad mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable por parte del Alto Directivo tanto respecto de las obligaciones asumidas en su contrato como por cualquier cuestión relacionada con su actividad y cometido profesional. En tales casos no se devengará derecho a la indemnización por rescisión.

No obstante, si el despido citado en el párrafo anterior fuera declarado improcedente por la Jurisdicción Social o reconocido por la propia Sociedad, el Alto Directivo tendrá derecho a percibir, en concepto de indemnización por despido improcedente, que se fija en la cantidad equivalente a 45 días de salario por año de servicio, a contar desde la fecha de antigüedad reconocida al Alto Directivo por la Sociedad en su contrato. Para el cálculo de esta cantidad se observarán las reglas establecidas en el artículo 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

- Se equiparará al despido improcedente y por tanto tendrá idénticas consecuencias económicas, la extinción judicial del contrato a instancia del Alto Directivo, por incumplimiento empresarial siempre que se den las condiciones establecidas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

- Despido basado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. En estos casos será de aplicación el régimen establecido en los artículos 52 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, y el Alto Directivo tendrá derecho a percibir una indemnización por despido objetivo equivalente a 45 días de salario por año de servicio, a contar desde la fecha de antigüedad reconocida al Alto Directivo por la Sociedad en su contrato.

Adicionalmente a las indemnizaciones indicadas anteriormente, las partes convienen que en cualquier supuesto de despido o extinción del contrato de los previstos en los anteriores apartados, salvo en el caso de desistimiento libre del Alto Directivo, éste tendrá derecho a recibir una compensación adicional equivalente a 24 mensualidades de la prestación por desempleo vigente en el momento de la extinción del contrato, en su cuantía máxima.

- Por su parte, el contrato de la Vicepresidenta ejecutiva, Dña. Tamara Maes, establece que dicho contrato se extinguirá por los medios generalmente admitidos en derecho en relación a la materia objeto del mismo y respetando siempre las disposiciones que al efecto recoge el Pacto Parasocial celebrado entre NAJETI, SCR ("NAJETI") y ORIZON el 19 de diciembre de 2002.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato del Sr. Buesa Arjol 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 competencia: El Alto Directivo 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 la Sociedad.
 - 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 concurrencia pos-contractual tendrá una duración de 12 meses, iniciando sus efectos el día del cese de la prestación del Alto Directivo.

Se pacta expresamente que la contraprestación por la suscripción del presente acuerdo será equivalente al 75 por 100 de la retribución global del directivo en el ejercicio en el que se produzca la terminación de sus servicios que será satisfecha en el momento de la extinción del contrato.

La Sociedad se reserva el derecho de exonerar al Alto Directivo de la aplicación de esta cláusula en el plazo de 30 días siguientes a la extinción del 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 Sra. Maes, 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 Directiva en la Sociedad será exclusiva, salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

La Directiva, 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 Directiva deje de formar parte del equipo directivo de ORYZON o 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. En todo caso, este criterio se revisará por el Consejo de Administración en el plazo de un año desde la firma del contrato.

La obligación de no competencia subsistirá durante dos años después de la salida de NAJETI de la Sociedad en el caso de que el comprador de las acciones de NAJETI así lo exija siempre y cuando el accionista estratégico forme parte del equipo directivo o del Consejo de Administración.

- Otras cláusulas: Exclusividad, confidencialidad y reserva de la propiedad intelectual e industrial.

Tanto el vínculo contractual como las condiciones y términos contractuales recogidos en los contratos de los consejeros ejecutivos están siendo objeto de revisión actualmente por parte de la Sociedad para su adaptación, en su caso, a las últimas modificaciones normativas, a las mejores prácticas de gobierno corporativo y a su adecuación a mercado con respecto a compañías comparables.

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 indicó 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.

La retribución variable anual se analiza cada año por el Consejo de Administración. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente.

En términos de gobernanza de las remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones. 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

En la medida en que, tal y como se ha indicado a lo largo del presente informe, ORYZON cotiza en la bolsa española desde el 14 de diciembre de 2015, las cantidades reportadas en el apartado D siguiente son las devengadas, conforme a la política que ha sido objeto de descripción en el apartado A de este informe para el ejercicio 2016, desde la citada fecha hasta el 31 de diciembre de 2015, conforme al siguiente detalle en términos agregados:

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

- Asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración: 3.846,77 euros.
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración: 51.300 euros.

(ii) Retribuciones adicionales de los consejeros ejecutivos

- Sueldos: 11.917,28 euros.
- Retribución variable anual: 1.787,61 euros.
- Otros conceptos: 68,14 euros.

El importe incluido en la categoría "otros conceptos" se corresponde con el seguro médico del que son beneficiarios el Sr. Buesa Arjol y la Sra. Maes.

Adicionalmente, la Compañía ha aprobado para el ejercicio 2015 una gratificación extraordinaria para los consejeros ejecutivos por su contribución al éxito en la salida a bolsa de ORYZON de un importe total de 43.750 euros para el Sr. Buesa Arjol y de 31.250 euros para la Sra. Maes. Dichas cuantías se recogen íntegramente en el apartado D siguiente, junto al importe de la retribución variable anual ordinaria correspondiente al período del ejercicio 2015 en el que la Compañía ha cotizado en bolsa.

En la medida en que los importes de la retribución a consignar en el apartado D siguiente deben referirse en miles de euros por consejero y teniendo en cuenta las circunstancias particulares de ORYZON en el ejercicio 2015 donde la información retributiva a reportar se refiere únicamente a 18 días del año, las cifras han sido redondeadas al número entero más próximo, por lo que pueden darse casos, como en la categoría "otros conceptos", en donde se reporte un valor nulo a pesar de haber abonado alguna cantidad en dicho concepto.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	Ejecutivo	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.
TAMARA MAES	Ejecutivo	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.
ANTONIO FORNIELES MELERO	Independiente	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.
ISABEL AGUILERA NAVARRO	Independiente	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.
RAMON ADELL RAMON	Independiente	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.
JOSE MARIA ECHARRI TORRES	Dominical	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.
NAJETI CAPITAL SA	Dominical	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.
NAJETI SL	Dominical	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.
NAJETI S.A.S	Dominical	Desde 14/12/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
ANTONIO FORNIELES MELERO	0	1	6	0	0	0	0	0	7	0
RAMON ADELL RAMON	0	1	6	0	0	0	0	0	7	0
ISABEL AGUILERA NAVARRO	0	1	6	0	0	0	0	0	7	0
CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	6	1	6	45	0	0	0	0	58	0
TAMARA MAES	6	1	6	45	0	0	0	0	58	0

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 2015	Total año 2014
NAJETI CAPITAL SA	0	1	6	0	0	0	0	0	7	0
NAJETI SL	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0
NAJETI S.A.S	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0
JOSE MARIA ECHARRI TORRES	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0

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 €)

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 2015	Total año 2014
CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO FORNIELES MELERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISABEL AGUILERA NAVARRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MARIA ECHARRI TORRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NAJETI CAPITAL SA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NAJETI SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NAJETI S.A.S	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMON ADELL RAMON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TAMARA MAES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO FORNIELES MELERO	7	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0
CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	58	0	0	58	0	0	0	0	58	0	0
ISABEL AGUILERA NAVARRO	7	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0
JOSE MARIA ECHARRI TORRES	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0
NAJETI CAPITAL SA	7	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0
NAJETI SL	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0
RAMON ADELL RAMON	7	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0
NAJETI S.A.S	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0
TAMARA MAES	58	0	0	58	0	0	0	0	58	0	0
TOTAL	162	0	0	162	0	0	0	0	162	0	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.

Como ya se ha detallado en el apartado A.4 de este informe, la retribución variable anual únicamente aplica a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, D. Carlos Manuel Buesa Arjol y Dña. Tamara Maes.

La cuantía de la retribución variable se establece 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.

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	0	0,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	0	0,00%
Abstenciones	0	0,00%

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.

• CONTINUACIÓN DEL APARTADO A.2

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, conforme a lo establecido en el artículo 27 bis del Reglamento del Consejo de Administración, tiene 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.

Dichas competencias han sido incorporadas al Reglamento del Consejo de Administración de ORYZON con la finalidad de completar la adaptación de la Sociedad a las últimas recomendaciones en materia de gobierno corporativo. La citada modificación se aprueba en la misma fecha de aprobación de este informe.

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.

La solicitud de información a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será formulada por el Consejo de Administración o su Presidente.

Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión que tome en consideración, por si los considerara idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar los miembros del Consejo de Administración, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario. En este sentido, ORYZON ha contado durante el ejercicio 2015 con el asesoramiento externo de KPMG Abogados para la elaboración del Informe Anual de Gobierno Corporativo así como del presente informe.

• NOTA ACLARATORIA RESPECTO AL APARTADO D.3

Como ha sido objeto de desarrollo a lo largo del presente informe, ORYZON cotiza en la bolsa española desde el pasado 14 de diciembre de 2015. Por tanto, el apartado D.3 no se ha podido cumplimentar en la medida en que a la fecha de celebración de la Junta General de accionistas de 2015, la Compañía no tenía obligación de someter a votación consultiva el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29/02/2016.

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

Sí

No