

The logo for ORYZON, featuring the word "ORYZON" in white, uppercase, sans-serif font, centered within a solid black rectangular background.

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ORYZON GENOMICS, S.A.
EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS**

En Madrid, a 22 de julio de 2020

1. OBJETO DEL INFORME

El presente informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de ORYZON GENOMICS, S.A. (en adelante, "**ORYZON**", la "**Sociedad**" o la "**Compañía**" indistintamente) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodécies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "**Ley de Sociedades de Capital**" o "**LSC**"), por el que cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneración de Consejeros (en adelante, "**Política de Remuneración de Consejeros**", "Política de Remuneración" o "Política" indistintamente) requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido a tal efecto. La propuesta de la Política de Remuneración de Consejeros será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, el "**Informe**").

El Informe tiene por objeto explicar los criterios en que se basa la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para determinar la modificación de la Política de Remuneración de Consejeros, que será sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación vinculante de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2020.

En efecto, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2018 la Política Retributiva para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, la Sociedad ha estimado oportuno someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2020 la modificación de dicha Política Retributiva, manteniendo su vigencia actual, y siguiendo las líneas establecidas en la Política anterior, introduciendo algunas novedades.

Estas modificaciones responden al deseo de la Sociedad de incorporar la posibilidad de que los consejeros sean retribuidos mediante la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o mediante sistemas retributivos vinculados al valor de las acciones de la Compañía, así como para recoger las adaptaciones propuestas a la cláusula estatutaria sobre remuneraciones de consejeros, a los efectos de incluir determinadas modificaciones que aporten claridad o complementen determinados conceptos retributivos a percibir por los consejeros por sus funciones ejecutivas conforme a la sentencia del Tribunal Supremo 98/2018, de 26 de febrero, Rec. 3574/2017; de conformidad con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

En cumplimiento de todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente Informe relativo a la Política de Remuneración de Consejeros de ORYZON cuya aprobación se propone.

De esta forma, ORYZON mantiene su grado de alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

2. GOBERNANZA: LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y SU PROCESO DECISORIO.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es consciente de la importancia que para la Sociedad tiene contar con un sistema que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas. Uno de los principales objetivos de ORYZON es la creación de valor a largo plazo

y una de las principales premisas para lograr la consecución de este objetivo es la existencia de un sistema de gobierno corporativo adecuado.

De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Consejo de Administración de ORYZON ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano que asiste al Consejo, entre otras, en las cuestiones de carácter retributivo.

La citada Comisión, en cumplimiento de la normativa y mejores prácticas en materia de gobierno corporativo está compuesta por cuatro consejeros no ejecutivos e independientes, lo que asegura su autonomía y libertad de criterio en el ejercicio de sus funciones de propuesta e informe en las decisiones clave de gobierno corporativo de la Sociedad. Todos los miembros de la Comisión cuentan con experiencia y conocimientos acordes con los cometidos de la misma.

A la fecha de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por cuatro consejeros, cuyos nombres y cargos se detallan a continuación:

Presidente	D. Ramón Adell Ramón
Vocal	D. Antonio Fornieles Melero
Vocal	D. Manuel López-Figueroa
Vocal	Dña. Isabel Aguilera Navarro

Esta Comisión se reúne ordinariamente de forma trimestral. 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 de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas las siguientes responsabilidades básicas:

- 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 Retributiva 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.

A los efectos de la elaboración de la propuesta de modificación de la Política de Remuneración de Consejeros a la que se refiere el presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ORYZON ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Revisión de que la Política de Remuneración de Consejeros se adecúa a lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en la Ley de Sociedades de Capital.
- Análisis de las tendencias y mejores prácticas en políticas retributivas para consejeros, tomando en consideración los criterios establecidos por sociedades cotizadas comparables a ORYZON.
- Asesoramiento externo de expertos independientes de reconocido prestigio y experiencia en esta materia. En concreto, el elemento de retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos se ha configurado sobre la base de un estudio sobre la práctica de mercado en materia de retribución variable a largo plazo para consejeros ejecutivos en compañías comparables a ORYZON.
- Análisis de los últimos pronunciamientos judiciales, doctrina y criterios interpretativos en relación con la remuneración de los consejeros, a efectos de adaptar el esquema retributivo del Consejo de Administración a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

3. JUSTIFICACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA.

ORYZON considera como un factor fundamental en la creación de valor, la adecuada remuneración de sus profesionales. En este sentido, es esencial determinar la remuneración correspondiente a cada consejero en función de su tipología y nivel de responsabilidad, premiando adecuadamente los resultados y niveles de desempeño excepcionales.

La Política de Remuneración está orientada 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.

Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente en cada momento, el Consejo, previo informe o propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, velará por que la retribución esté basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias e intereses a largo plazo de ORYZON y de sus accionistas. Dicha remuneración persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de consejero de una sociedad con las características y particularidades de ORYZON, tomando en consideración sus responsabilidades, las mejoras prácticas en materia de remuneración, las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados y los resultados obtenidos por la Compañía.

El principio general que define la presente Política de Remuneración es la búsqueda de generación recíproca de valor para la Sociedad y para los consejeros y la alineación de sus intereses en el largo plazo con los de los accionistas, asegurando una total transparencia.

En este sentido, el Consejo de Administración, velando por la transparencia y conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, ha considerado necesario, para la modificación de la Política de Remuneración, tener en cuenta los siguientes motivos:

- El Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas la modificación de los artículos 40 y 41 de los Estatutos Sociales, para incluir la posibilidad de que los consejeros puedan ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o mediante sistemas retributivos vinculados al valor de las acciones. Asimismo, y desde un criterio de prudencia, se propone modificar los Estatutos Sociales de la Sociedad para incluir determinadas modificaciones que aporten claridad o complementen determinados conceptos retributivos a percibir por los consejeros por sus funciones ejecutivas conforme a la sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo 98/2018, de 26 de febrero, Rec. 3574/2017; de conformidad con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.
- El Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2020-2022 para directivos y personal clave, incluido el Presidente Ejecutivo de ORYZON, vinculado a la creación de valor de la Sociedad. Por tanto, como buena práctica en materia de gobierno corporativo, se propone modificar la Política de Remuneración al objeto de incluir en ella la existencia del nuevo Plan de Incentivos, sujeto en todo caso a su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

En base a lo anterior, la Comisión ha aprobado elevar al Consejo de Administración una propuesta de modificación de la Política de Remuneración de Consejeros en función de la legislación vigente, las recomendaciones en materia de gobierno corporativo y las prácticas más avanzadas del mercado, que contempla los siguientes aspectos, en línea con la Política de Remuneración aprobada en 2018:

- De conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad, distingue entre el sistema retributivo para los consejeros en su condición de tales y el sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas. Respecto a este último sistema, se aplican los conceptos que componen, con carácter general, el paquete retributivo de los miembros de la alta dirección de la Sociedad.
- El sistema retributivo para los consejeros en su condición de tales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, se basa en una cantidad fija que será determinada anualmente de forma individual por la Junta General de Accionistas 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.

En concreto, el sistema retributivo de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- 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:
 - ✓ 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. Actualmente, ningún consejero de los que no asume funciones ejecutivas tiene pactada con la Compañía una indemnización en caso de cese en el cargo como consejero.
 - Los consejeros por sus funciones colegiadas no podrán percibir ningún concepto retributivo distinto a los establecidos en este apartado.
- Por su parte, los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema retributivo adicional que comprende:
 - Una asignación fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
 - Una parte variable contingente, no consolidable y ligada a la consecución de los objetivos de la Sociedad y al desempeño individual de cada consejero.
 - Una parte asistencial, que podrá contemplar sistemas de previsión y seguros oportunos.
 - La eventual indemnización por cese pactada, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones ejecutivas.

Asimismo, los consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o mediante sistemas retributivos vinculados al valor de las acciones, siempre y cuando esta remuneración sea previamente aprobada por la Junta General. El acuerdo deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia, el plazo de duración del plan, y cuantas condiciones estime oportunas.

Por último, señalar que, según lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la modificación propuesta no afectaría al plazo de vigencia de la Política de Remuneración de consejeros 2019-2021, que continuaría vigente, con las modificaciones indicadas desde la fecha de su aprobación, hasta 2021. Cualquier otra

modificación o sustitución de la misma durante el periodo de su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas, conforme al apartado 5 del indicado artículo 529 novodecies.

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneración propuesta resulta acorde con la normativa, las recomendaciones y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite el presente Informe justificativo para que se presente junto a la Propuesta de modificación de la Política Retributiva del Consejo de Administración a la próxima Junta General de Accionistas.

Madrid, a 22 de julio de 2020