

PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

1. INTRODUCCIÓN: OBJETO DE LA PRESENTE PROPUESTA

La presente propuesta ha sido formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de ORYZON, S.A. ("ORYZON", la "Sociedad" o la "Compañía"), en su reunión de fecha 16 de octubre de 2025, para justificar y explicar el contenido de la nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la "Política de Remuneraciones" o la "Política") que se eleva al Consejo de Administración, cuyo texto íntegro figura en el Anexo III siguiente, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "Ley de Sociedades de Capital" o la "LSC").

El citado artículo 529 novodecies, en su apartado 4, establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

No obstante, dicho precepto exige que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deben ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General de Accionistas determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Asimismo, cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante el plazo anterior requerirá la aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Conforme a lo previsto en el apartado 4 del citado artículo de la LSC, la propuesta de la política será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

En cumplimiento de dicho precepto legal, teniendo en cuenta la propuesta de acuerdo relativa a la modificación de la cláusula estatutaria sobre la remuneración de los consejeros, que se somete a la aprobación en la misma Junta General de Accionistas, y en el marco del desarrollo del plan estratégico actualmente en curso que contempla, entre otros objetivos, la expansión internacional y el refuerzo de la presencia de la Compañía en el mercado estadounidense, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ORYZON ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo de Administración de la Compañía, la presente propuesta (la "**Propuesta**") sobre la aprobación de la Política de Remuneraciones, y su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 518 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, el presente informe será puesto a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad, publicándose ininterrumpidamente en la misma desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria y hasta la celebración de la Junta General de Accionistas antes referida. Los accionistas podrán solicitar además su entrega o envío gratuitos.

En cumplimiento de todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ORYZON ha acordado elevar al Consejo de Administración la presente Propuesta relativa a la Política de Remuneraciones de la Sociedad cuya aprobación se propone. De esta forma, la Compañía mantiene su grado de alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

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

Conforme a los comunicados emitidos por la Compañía, ORYZON aprobó cambios significativos en su Consejo de Administración durante la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 28 de febrero de 2025. En particular, se han incorporado cuatro nuevos miembros al Consejo: el Dr. Konstantinos Alataris, el Dr. Pierre Beaurang, la Dra. Montserrat Vendrell y D. Luis Sánchez Quintana; habiendo concluido sus mandatos los consejeros independientes D. Ramón Adell, Dña. Isabel Aguilera y D. Antonio Fornieles. Asimismo, D. Josep María Echarri y la Dra. Tamara Maes también han abandonado el Consejo tras anunciar su intención de no optar a la reelección. Mientras que el Dr. Manuel López-Figueroa y el Dr. Carlos Buesa continúan en el Consejo.

En el marco de esta reorganización que contempla como uno de sus ejes prioritarios la expansión y posicionamiento en el mercado estadounidense, la Sociedad ha reforzado su estructura de gobierno corporativo con el objetivo de dotarse del conocimiento y experiencia necesarios para operar en dicho entorno competitivo e internacional. Tal y como se ha indicado, se han producido modificaciones tanto en la composición del Consejo de Administración como en la de la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incorporando perfiles con amplia experiencia en el ámbito biotecnológico y farmacéutico internacional, particularmente en Estados Unidos.

La citada Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de la normativa y mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, está compuesta por tres 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, cuyos nombres y cargos se detallan a continuación, cuentan con experiencia y conocimientos acordes con los cometidos de la misma, incluyendo un profundo conocimiento del sector biotecnológico y farmacéutico internacional, así como experiencia relevante en el mercado estadounidense, lo que resulta especialmente valioso en el actual contexto estratégico de expansión internacional de la Compañía.

En concreto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta conforme el siguiente detalle:

Presidente	D. Manuel López Figueroa
Vocal	D. Konstantinos Alataris

Vocal	D. Luis Sánchez Quintana
--------------	--------------------------

En este contexto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne de ordinario trimestralmente. Asimismo, se reúne 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 las funciones que le atribuya la ley, los Estatutos o el Reglamento del Consejo de Administración y, además, las siguientes:

- 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 proporcional 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.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas, los códigos internos de conducta y de las reglas de la Sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo de la Sociedad. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará encargada de:
 - La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la Sociedad, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones asistirá al Consejo de Administración en la elaboración del Informe Anual de Gobierno Corporativo, recabando de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento la información que para ello fuera necesario;
 - La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés;
 - La supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas; y

- La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

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

- Revisión de que la Política de Remuneración 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 en Estados Unidos y la Unión Europea, así como otras sociedades cotizadas nacionales.
- Asesoramiento externo de expertos independientes de reconocido prestigio y experiencia en esta materia. En concreto, el elemento de retribución variable a largo plazo del Presidente Ejecutivo se diseñó 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 DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

ORYZON considera la adecuada remuneración de sus profesionales como un factor fundamental para la creación de valor sostenible. 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 Remuneraciones 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.

Adicionalmente, en el marco del actual plan estratégico de ORYZON, que contempla como uno de los ejes prioritarios la expansión internacional y el fortalecimiento de su presencia en el mercado estadounidense, se ha identificado la necesidad de adaptar el sistema de gobierno corporativo y, en particular, la Política de Remuneraciones a los nuevos retos que conlleva operar en un entorno regulatorio, competitivo y financiero de mayor exigencia.

La atracción y retención de perfiles con experiencia relevante en mercados internacionales, especialmente en Estados Unidos, requiere un sistema retributivo competitivo, alineado con los estándares del sector biotecnológico global y diseñado para favorecer la sostenibilidad y creación de valor en el largo plazo. Esta adaptación resulta clave para apoyar la ejecución

eficaz de la estrategia corporativa, garantizar una adecuada toma de decisiones en un contexto internacional y reforzar la confianza de inversores institucionales y socios estratégicos.

Como parte del proceso de revisión continuo de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado información retributiva de mercado para: (i) comprender mejor y monitorizar las prácticas retributivas competitivas del mercado; (ii) garantizar que la Política de Remuneraciones efectivamente contribuye a la atracción y retención de líderes altamente cualificados; y (iii) que recompensa adecuadamente la generación de resultados a corto y largo plazo, con foco en la creación de valor para los accionistas.

Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente en cada momento, el Consejo, a 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, especialmente en el contexto actual de crecimiento y expansión internacional. En particular, se considera clave contar con consejeros que aporten experiencia en entornos globales, conocimiento del mercado estadounidense y capacidad para contribuir a la ejecución de la estrategia de internacionalización de la Compañía. Para ello, se han tomado en consideración sus responsabilidades, las mejores prácticas en materia de remuneraciones y las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados.

Conforme a todo lo anteriormente expuesto, y en coherencia con la estrategia de internacionalización de ORYZON y la necesidad de atraer talento altamente cualificado con experiencia en el mercado estadounidense, la Compañía ha tenido en consideración un estudio comparativo realizado por un tercero independiente sobre las prácticas de remuneración para consejeros en su condición de tales en el sector biotecnológico en EE.UU.

Este análisis se ha basado en una muestra de 103 compañías cotizadas del citado sector, con el fin de identificar estándares de mercado y buenas prácticas retributivas aplicables a compañías con un perfil y grado de internacionalización similares al de ORYZON.

Las conclusiones extraídas de dicho estudio han sido consideradas en la elaboración de la presente propuesta de Política de Remuneraciones, con el objetivo de asegurar su competitividad y adecuación a las expectativas del talento internacional, particularmente aquel con experiencia relevante en EE.UU.

Asimismo, dichas conclusiones han proporcionado referencias salariales que, junto con los datos del mercado español, han permitido establecer la propuesta de remuneración de los miembros del Consejo de Administración conforme a las prácticas habituales tanto en España como en Estados Unidos. En base a ello, la estructura retributiva propuesta estará compuesta por:

- Una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración.

- Asignaciones adicionales por formar parte o presidir comisiones, así como por desempeñar el cargo de consejero coordinador.

Conforme a lo anterior, se elimina la remuneración a través de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus comisiones delegadas, así como las dietas de viaje por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración para los consejeros residentes en Estados Unidos.

Adicionalmente, los consejeros independientes de ORYZON podrán obtener una retribución fija a largo plazo vinculada al valor de la Compañía, cuya consolidación estará sujeta a la prestación de servicios como miembros del Consejo de Administración durante siete (7) años a contar desde el 28 de febrero de 2025; con el principal objetivo de fomentar la atracción del talento y recompensar la dedicación de los consejeros independientes del Consejo de Administración.

Conforme todo lo anterior, se desarrollan a continuación las principales modificaciones propuestas en la Política de Remuneraciones de la Sociedad:

- Refuerzo de los principios generales de la Política de Remuneraciones conforme a la práctica de mercado en sociedades cotizadas, tanto de los principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales como de los principios aplicables al sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Mejorar el alineamiento con las prácticas de mercado en materia de remuneraciones en compañías del sector biotecnológico y farmacéutico internacional, particularmente en Estados Unidos.
- Adaptación de los elementos retributivos aplicables a los consejeros en su condición de tales, incluyendo la asignación fija anual por el mero ejercicio del cargo, así como las remuneraciones adicionales asociadas a la pertenencia o presidencia de comisiones o al desempeño del cargo del consejero coordinador.
- Introducción de la posibilidad de obtener una retribución fija a largo plazo basada en acciones para los consejeros independientes, cuya consolidación estará sujeta a la prestación de servicios como miembros del Consejo de Administración durante siete (7) años a contar desde el 28 de febrero de 2025.
- Revisión del importe máximo de remuneración de los consejeros en su condición de tales con el fin de poder ajustar la remuneración por los cambios en la composición del Consejo de Administración y mantener la competitividad de la remuneración respecto al mercado americano.
- Actualización del sistema de retribución variable a largo plazo del Presidente Ejecutivo con la incorporación del ciclo 2026-2028.

Respecto al resto de los elementos, la Política es continuista con los principios de la política vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022.

4. PERIODO DE VIGENCIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, ORYZON aplicará la presente Política de Remuneraciones desde su aprobación por la Junta General y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo conforme a lo establecido en la legislación vigente.

5. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta todo lo anterior, en opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de ORYZON es adecuada a los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas y es compatible con el mantenimiento de una base sólida de capital y con la política de riesgos de la Compañía.

A estos efectos, la citada Comisión concluye que la Política de Remuneraciones 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, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad eleva la presente propuesta al Consejo de Administración para que este, a su vez, la proponga a la Junta General de Accionistas que se celebre en el último trimestre de 2025 para su aprobación.

En Madrid, a 16 de octubre de 2025.