



**POLÍTICA DE REMUNERACIÓN
DE CONSEJEROS DE
ORYZON GENOMICS, S.A.**

Junta General de Accionistas
12 de diciembre de 2025

Índice

1	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	2
3	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
3.1	Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales	3
3.2	Principios aplicables al sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas	3
4	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS	5
4.1	Previsión estatutaria	5
4.2	Elementos de remuneración	6
4.3	Importe máximo de las remuneraciones	7
4.4	Retribución fija anual	7
4.5	Retribución fija a largo plazo basada en acciones para los consejeros independientes	8
5	SISTEMA DE REMUNERACIÓN ADICIONAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	9
5.1	Previsión estatutaria	9
5.2	Elementos de la remuneración	9
6	GOBERNANZA	15
6.1	Revisión y aprobación de la Política	15
6.2	Supervisión y aplicación	15
6.3	Excepciones temporales	15
7	CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA	17
8	VINCULACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD	18

9	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	19
10	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	20

1 ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Conforme a 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 (“Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

Las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán 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 determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En atención a la referida normativa, el Consejo de Administración de ORYZON GENOMICS, S.A. (“ORYZON”, la “Sociedad” o “la Compañía”, indistintamente), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 17 de octubre de 2025, proponer a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ORYZON (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”), para su aplicación desde el momento de su aprobación y para los tres ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028, con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

La presente propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración se acompaña de un informe legal motivado justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas a la que se someta la aprobación de la Política.

En el presente documento se identifican, incluyen y regulan, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la Política de Remuneraciones, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad, los principios generales de la Política de Remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

2 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración de ORYZON a los efectos de establecer un sistema de remuneración que contribuya a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo y que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Compañía, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado con los siguientes objetivos:

- Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que la Sociedad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable;
- Velar por la no discriminación y promover una gestión salarial igualitaria en cuanto al género, edad, cultura, religión y raza;
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- Prevenir los posibles conflictos de interés; y
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Sociedad.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros a fin de, conforme a los artículos 217 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, por un lado, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de velar por que la Sociedad cuente con una Política de Remuneraciones aplicable al Consejo de Administración adecuada, ORYZON ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

A este respecto, el principio rector de la Política de Remuneraciones de ORYZON es la búsqueda de generación recíproca de valor para la Sociedad y para los empleados y la alineación de sus intereses con los de los accionistas, asegurando la transparencia en su Política. La remuneración de los consejeros se rige por los principios que se describen a continuación.

3.1 Principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales

- 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 y cumplir con las mejores prácticas, siendo competitiva respecto de compañías globales comparables por su capitalización, facturación y complejidad, ambición sostenible, estructura de propiedad e implantación internacional en el marco del compromiso con todos los grupos de interés.
- La retribución no debe incorporar componentes variables, primando la vinculación a la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y al desarrollo de sus funciones como consejeros.
- 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 y que comprometan la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.
- 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.

3.2 Principios aplicables al sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas

- 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 fidelización 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.

4 SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS

4.1 Previsión estatutaria

El artículo 11 de los Estatutos Sociales establece que el cargo de miembro del Consejo de Administración es retribuido. Los consejeros tendrán derecho a obtener la retribución que se fije por la Junta General de Accionistas.

El importe máximo de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de consejeros no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General, con arreglo a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, los presentes Estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta General y el Reglamento del Consejo de Administración. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.

De esta forma, la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija (la “Retribución Fija”), que será determinada por la Junta General de la Sociedad y que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Dicha Retribución Fija estará compuesta por: (i) una asignación fija por el mero ejercicio del cargo; (ii) una asignación fija por pertenencia, en su caso, a las Comisiones existentes; (iii) una asignación fija por el desempeño del cargo de Presidente de alguna de las Comisiones existentes; y (iv) una asignación fija por el desempeño del cargo, en su caso, de Consejero Coordinador Independiente; no pudiendo ser cumulativas las retribuciones establecidas en los apartados (ii), (iii) y (iv), percibiéndose, en su caso, exclusivamente la mayor de ellas.

La Retribución Fija se entenderá establecida para el ejercicio social de doce (12) meses y, en consecuencia, si un ejercicio social tuviere una duración menor a doce (12) meses, el importe de dicha retribución se reducirá proporcionalmente.

Adicionalmente, con independencia de la retribución prevista anteriormente, corresponderá a los consejeros independientes una retribución fija a largo plazo basada en acciones, cuya consolidación estará sujeta a su permanencia como miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

Asimismo, corresponderá a los miembros del Consejo de Administración el reembolso de cualquier gasto razonable debidamente justificado que esté relacionado directamente con el desempeño de su cargo de consejero de la Sociedad.

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.

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

4.2 Elementos de remuneración

En cumplimiento de la provisión estatutaria anterior, 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 del cargo de Presidente de alguna de las Comisiones existentes.
 - Desempeño del cargo de Consejero Coordinador del Consejo de Administración.

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 más de una.

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.

Asimismo y con independencia de las retribuciones anteriores, los consejeros de ORYZON podrán recibir, en su caso, el reembolso de cualquier gasto razonable debidamente justificado que esté relacionado directamente con el desempeño de su cargo como consejero de la Sociedad.

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

A efectos de que la remuneración de los consejeros guarde una proporción razonable con la situación de la Compañía en cada momento y no recompense resultados desfavorables, el Consejo de Administración podrá renunciar a la retribución que le corresponda conforme a este apartado, 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 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 Compañía que le resulten de aplicación.

4.3 Importe máximo de las remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, se establece que el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales sea de 630.000 euros para el ejercicio 2025. Sobre el importe anterior habrá que adicionar, cuando proceda, la retribución fija a largo plazo basada en acciones que los consejeros independientes de ORYZON podrían percibir conforme a lo establecido en esta Política. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación.

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.

4.4 Retribución fija anual

Corresponde al Consejo de Administración distribuir la cantidad máxima anual entre sus miembros y para ello establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta, además de cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevantes:

- La categoría del consejero.
- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente se han acordado los siguientes importes que serán de aplicación a partir del mes de marzo de 2025, tras los cambios significativos aprobados durante la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 28 de febrero de 2025 en el Consejo de Administración:

- Asignación por el ejercicio del cargo: 90.000 euros anuales.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Consejero Coordinador: 30.000 euros anuales.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Presidente de alguna de las Comisiones existentes: 20.000 euros anuales.
- Asignación adicional por pertenencia a alguna de las Comisiones existentes: 10.000 euros anuales.

Las asignaciones adicionales previstas anteriormente 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 más de una.

El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Los miembros del Consejo de Administración durante los meses de enero y febrero de 2025 percibirán las remuneraciones previstas en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022.

4.5 Retribución fija a largo plazo basada en acciones para los consejeros independientes

Los consejeros independientes tendrán derecho a percibir una retribución fija a largo plazo basada en acciones, 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.

La asignación de esta retribución fija se realiza en forma de *restricted stock units* (“RSUs”), vinculadas al valor de cotización de la acción de ORYZON en cada momento.

La concesión de esta retribución fija a largo plazo a los consejeros independientes de la Sociedad se describe con el contenido mínimo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital como punto separado del orden del día de la Junta General de Accionistas a la que se eleva la aprobación de la presente Política y tiene como principal objetivo fomentar la atracción del talento y recompensar la dedicación de los consejeros independientes del Consejo de Administración.

Cualquier concesión y/ o consolidación de *restricted stock units* (“RSUs”) será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

5 SISTEMA DE REMUNERACIÓN ADICIONAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

5.1 Previsión estatutaria

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de los Estatutos Sociales, cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las cuatro quintas partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas de alta dirección o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo, tendrán derecho a percibir con carácter adicional una remuneración compuesta por: (i) una asignación fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (ii) una parte variable contingente, no consolidable y ligada a la consecución de los objetivos de la Sociedad y al desempeño individual de cada consejero; (iii) retribuciones en especie; (iv) una parte asistencial que podrá contemplar sistemas de previsión y seguros oportunos; y (v), en su caso, una indemnización por cese pactada, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de consejero ejecutivo.

El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. 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.

5.2 Elementos de la remuneración

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, los consejeros ejecutivos tienen un esquema retributivo adicional, que se compone de los siguientes elementos retributivos:

- 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 del cada consejero.
- Retribuciones en especie.
- Una parte asistencial, que podrá contemplar sistemas de previsión y seguros oportunos, y en su caso, contemplará las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro.
- La eventual indemnización por cese pactada, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones ejecutivas.

El mix retributivo de los consejeros ejecutivos, compuesto por los conceptos indicados anteriormente y que se describen a continuación, otorga un peso relevante a la retribución variable sobre la retribución total.

A continuación, se desarrollan conforme al artículo 529 octodecies y novodecies de la LSC, los aspectos que necesariamente debe contemplar la Política de Remuneraciones con respecto a los consejeros ejecutivos.

5.2.1 Retribución fija anual

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupen.

En concreto, el Presidente Ejecutivo percibirá como retribución fija bruta anual en 2025 la cantidad de 336.463 euros, distribuida y abonada en doce (12) mensualidades iguales, a final de cada mes.

En el ejercicio 2026 y en adelante, se prevé que dicha cantidad sea 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. Lo anterior será de aplicación a excepción de que el Presidente Ejecutivo renuncie expresamente a dicha actualización.

5.2.2 Retribución variable anual

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, incluidos los objetivos relacionados con la sostenibilidad medioambiental, social y corporativa (ESG) de la Compañía, así como a la consecución de determinados hitos en materia de I+D de conformidad con el Plan Científico aprobado, los cuales son aprobados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para el Presidente Ejecutivo.

Las ponderaciones de los diferentes objetivos del sistema del Presidente Ejecutivo correspondientes al ejercicio 2025 son las siguientes:

- 45% objetivos financieros corporativos
- 50% objetivos relacionados con ensayos clínicos
- 5% objetivos relacionados con los valores de desarrollo sostenible

Dichos objetivos y ponderaciones podrán ser revisados durante la vigencia de la Política para los siguientes años de aplicación en función de las decisiones que al respecto tome el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para adaptar el sistema a la estrategia de la Compañía en cada momento.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará: (i) el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual; y (ii) el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. Para ello, se aplicarán los procedimientos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad. En esta función de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de otras comisiones y áreas de la Compañía, que faciliten información sobre los resultados financieros y no financieros, así como los relativos a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera cualquier riesgo asociado.

La liquidación de la retribución variable anual se realiza con criterio de devengo después de que el Consejo de Administración haya formulado las Cuentas Anuales teniendo en cuenta, en su caso, las eventuales salvedades que pudieran constar en el informe del auditor y que resulten en una reformulación material de las cuentas anuales consolidadas de ORYZON (distinta de una modificación de la normativa contable) de alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación de la retribución, y se haya establecido su importe concreto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones quedando sujeto, conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas.

Para un cumplimiento del cien (100) por cien de los objetivos establecidos, la retribución bruta variable anual en 2025 y 2026 se prevé que ascienda al cuarenta y cinco (45) por ciento del salario fijo bruto anual del Presidente Ejecutivo.

No obstante, se prevén una serie de aceleradores relacionados con la obtención de acuerdos de licencias sujetos a diferentes condiciones que podrían dar lugar a un cumplimiento del 130% de los objetivos fijados, de tal forma que la retribución bruta variable anual máxima para 2025 ascenderá a un cincuenta y ocho con cincuenta (58,5) por ciento del salario fijo bruto anual del Presidente Ejecutivo.

Asimismo, el sistema de retribución variable anual del Presidente Ejecutivo incluye cláusulas específicas que permiten a la Sociedad no abonar una parte de la retribución variable devengada cuando concurren/no concurren determinadas circunstancias determinadas por el Consejo de Administración.

En concreto, 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 2025 se han propuesto tres supuestos adversos que activarían esta cláusula, relacionados con objetivos financieros, de I+D y de valor relativo de la Sociedad.

Adicionalmente, el sistema de retribución variable tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados de la Sociedad.

5.2.3 Retribución variable plurianual

Los consejeros ejecutivos de ORYZON podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución a largo plazo que tengan por objeto la creación de valor para la Compañía, y que se instrumenten mediante pagos en metálico y/o mediante entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema retributivo que esté referenciado a la creación de valor de ORYZON.

La decisión de conceder retribuciones vinculadas a acciones de ORYZON corresponde a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En este sentido, siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, ORYZON, para garantizar el cumplimiento de su plan estratégico, tiene implantado un sistema retributivo plurianual para el Presidente Ejecutivo (el “Plan”), cuyo ciclo 2023-2025 se encuentra vigente a la fecha de aprobación de la presente Política y fue aprobado como punto sexto del orden del día por la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 26 de junio de 2023.

Asimismo, el ciclo 2026-2028, que se prevé elevar como punto separado del orden del día, con el contenido mínimo establecido en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, para su aprobación a la Junta General de Accionistas a la que se eleva la aprobación de la presente Política, sigue un esquema similar al ciclo anterior y persigue las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor de la Sociedad y de sus acciones.
- Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad y sus riesgos empresariales.
- Alinear sus intereses con los de los accionistas en el medio y largo plazo.

El Plan tiene carácter extraordinario y se implanta por la exclusiva voluntad unilateral de la Sociedad, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implanta.

Cualquier concesión, consolidación y/o abono en virtud de cualquier ciclo del Plan será debidamente consignado y explicado en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración o, en su caso, la Junta General de Accionistas, podrán aprobar otros incentivos plurianuales que consideren oportunos a efectos de alinear la retribución de los consejeros ejecutivos con la sostenibilidad de la Compañía en el largo plazo.

Cada vez que ORYZON decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega serán objeto de desarrollo en un reglamento aprobado al efecto.

5.2.4 Beneficios sociales

A los consejeros ejecutivos, siempre que la legislación aplicable lo permita, le serán de aplicación cuantos derechos y beneficios sociales estén establecidos o se establezcan con carácter general en el futuro para el resto del personal directivo de ORYZON. En particular, el Presidente Ejecutivo tiene derecho un seguro médico y a un obsequio navideño, acorde con el resto del personal de la Sociedad.

Asimismo, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a las ventajas sociales que ORYZON, por obligación derivada de convenios colectivos o por propios acuerdos, aplique a todos o parte de sus empleados.

5.2.5 Otras condiciones contractuales

Los contratos que regulen el desempeño de funciones ejecutivas por miembros del Consejo de Administración tendrán naturaleza mercantil e incluirán, entre otras, las cláusulas típicas que suelen incluirse en este tipo de contratos y que a continuación se describen.

5.2.5.1 Duración

Los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos tendrán la duración pactada entre las partes, y en defecto de pacto será de naturaleza indefinida. Su cargo estará sujeto en todo caso a la duración de su mandato como consejero, incluyendo las eventuales renovaciones en el cargo que se sucedan. En particular, la duración del contrato del Presidente Ejecutivo es indefinida.

5.2.5.2 Plena dedicación

La relación contractual del Presidente Ejecutivo con ORYZON es de plena dedicación.

Sin perjuicio de lo anterior, la prestación a favor de terceros de cualquier tipo de actividad profesional, de servicios, o de otro orden, exigirá autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad.

5.2.5.3 Ética profesional

Los consejeros ejecutivos se comprometen, en sus relaciones con las personas de la Sociedad y los clientes de la misma, a seguir fielmente las reglas éticas de la profesionalidad en los negocios, internacionalmente reconocidas.

5.2.5.4 Confidencialidad y secreto profesional

Durante la vigencia de su contrato, el Presidente Ejecutivo, salvo en el ejercicio de sus funciones, y cuando ello sea beneficioso para la Sociedad, no podrá divulgar a otra persona o empresa, tanto en España como fuera del país, información concerniente a los asuntos, negocios, finanzas, contactos comerciales, clientes y otras materias relacionadas con la Sociedad, sin la expresa autorización de la misma, debiendo poner los medios necesarios para evitar la publicidad de tales secretos, conocimientos o información.

Asimismo, el Presidente Ejecutivo se compromete: (i) a comunicar a la Sociedad cualquier infracción por terceros que pudiere llegar a su conocimiento de los derechos de propiedad industrial o intelectual de los que cualquiera de las compañías indicadas en el contrato mercantil o cualquiera de los clientes de tales compañías, sean titulares; y (ii) a colaborar con la Sociedad en la defensa de dichos derechos.

5.2.5.5 Pagos por rescisión de contratos y pactos de no competencia post contractual

El Presidente Ejecutivo tiene reconocidos beneficios a la terminación de sus funciones, de conformidad con el contrato vigente suscrito por éste y la Sociedad.

En el supuesto en el que dicho 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.

Por último, y en concepto de pacto de no competencia post-contractual durante doce (12) meses desde la fecha de extinción de la relación, se establece una indemnización equivalente al setenta y cinco (75) por ciento de la retribución global del Presidente Ejecutivo. En concreto, el Presidente Ejecutivo se compromete, tanto durante la vigencia de su contrato como una vez rescindido por cualquier causa, a: (i) 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; (ii) no hacer ofertas de trabajo a los empleados de la Sociedad; y (iii) no divulgar o usar información confidencial o secreta relacionada con la Sociedad o sus clientes.

6 GOBERNANZA

6.1 Revisión y aprobación de la Política

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de ORYZON será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Sociedad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

En caso de revisión de la Política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista, que en su caso, se hayan recibido de los accionistas sobre la Política y los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

La revisión periódica por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus fines garantizar que las políticas y los sistemas retributivos en ORYZON cumplen en todo momento con el marco de las disposiciones normativas vigentes, las normas de buen gobierno corporativo, y las recomendaciones y criterios interpretativos desarrollados en atención a dicha normativa.

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración.

En concreto, en el diseño de la Política de Remuneraciones se han considerado las conclusiones derivadas del análisis de la política actualmente vigente, de la práctica de mercado del sector biotecnológico y compañías comparables americanas, así como las recomendaciones en materia de gobierno corporativo. Asimismo, la remuneración de los consejeros se confronta con la de perfiles comparables en compañías similares en términos de dimensión.

En la medida en que no se aprueben modificaciones, esta Política se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de su aplicación.

6.2 Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de ORYZON es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

6.3 Excepciones temporales

Únicamente en circunstancias excepcionales en que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de ORYZON en su conjunto o para asegurar su viabilidad, el Consejo de Administración de ORYZON podrá, previa propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de todos los componentes previstos en la presente Política.
- Realizar ajustes sobre los retos aplicables al sistema de remuneración variable, tanto anual como plurianual, del Presidente Ejecutivo en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios en los que esté vigente la Política.
- Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución previstas en la presente Política, en el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro de ésta.

Dichas excepciones, de carácter restrictivo, se basarán en las necesidades particulares del negocio de la Compañía.

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

7 CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

La Política de Remuneraciones de ORYZON será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

En particular, la presente Política incluye, entre las características de los elementos retributivos descritos anteriormente, los mecanismos necesarios para promover que el sistema retributivo de los consejeros de la Compañía contribuya de manera fehaciente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad, garantizando la sostenibilidad de ORYZON a largo plazo.

A continuación se detallan las características de la Política que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de ORYZON:

- El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Compañía y está orientado a la obtención de los resultados a largo plazo.
- La presente Política de Remuneraciones es una política competitiva que busca atraer, motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y su sostenibilidad en el largo plazo.
- La Política procurará evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los consejeros en el ejercicio de sus funciones incluyendo, cuando proceda, las cautelas necesarias para reducir las remuneraciones conforme a lo previsto en el apartado 4.2 para los consejeros en su condición de tales, y en los apartados 5.2.2 y 5.2.3 para los consejeros ejecutivos.
- El esquema retributivo de los consejeros ejecutivos incluye indicadores, que serán revisados periódicamente, de cara a promover la ejecución de la estrategia de ORYZON en cada momento.

8 VINCULACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los miembros del Consejo de Administración y, en particular, del Presidente Ejecutivo, descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración y las condiciones de empleo aplicable a los empleados de ORYZON.

En concreto, en la elaboración de la presente Política se pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

En este sentido, la presente Política se encuentra alineada con la del resto de empleados, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los principios generales:

- El paquete retributivo de la Compañía puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los empleados, la retribución se revisa de forma periódica en comparación con un grupo de compañías comparables para ORYZON.
- Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de ORYZON son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad y liderazgo. Se favorece la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- En línea con las prácticas retributivas de la Sociedad, una parte relevante de la retribución total de los consejeros ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de sostenibilidad y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés de ORYZON.
- Adicionalmente, el Incentivo descrito en el apartado 5.2.3 de la presente Política se dirige a determinados directivos y personal clave de la Compañía, designados por el Consejo de Administración de ORYZON, entre los que se encuentra incluido el Presidente Ejecutivo.

9 POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para el Presidente Ejecutivo será de aplicación a cualquier consejero ejecutivo que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinará los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo consejero ejecutivo teniendo en cuenta el momento de su incorporación, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras que considere adecuadas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 4 anterior, de acuerdo con las decisiones que a estos efectos tome el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

10 APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies 1 de la LSC, se hace constar que la presente Política será de aplicación desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028 sin perjuicio de los efectos que pueda producir conforme a lo establecido en los apartados anteriores.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente. En el supuesto de no plantearse modificaciones de la Política durante dicho plazo se presentará una nueva Política para su aprobación en la Junta General de 2028.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Sociedad, ORYZON estime procedente incluir. En cualquier caso, cualquier remuneración que perciban los consejeros de ORYZON será acorde con la política de remuneración de consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas de la Compañía.