

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

ORYZON

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

2018

Índice

1	INTRODUCCIÓN: OBJETO Y MARCO NORMATIVO	2
2	GOBERNANZA: LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y SU PROCESO DECISORIO	3
3	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS	6

1 INTRODUCCIÓN: OBJETO Y MARCO NORMATIVO

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 novodecies 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”) que establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración 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 Política de Remuneraciones de los Consejeros, que será sometida, como punto separado del orden del día, a la aprobación vinculante de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará el próximo 4 de abril de 2018.

En efecto, una vez aprobada por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2016 la política de remuneraciones de sus consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, la Sociedad ha estimado oportuno someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas una nueva política de remuneraciones de los consejeros hasta el ejercicio 2021.

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 remuneraciones de los consejeros de ORYZON cuya aprobación se propone.

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 de 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 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 tres consejeros, cuyos nombres y cargos se detallan a continuación:

Presidente	Dña. Isabel Aguilera Navarro
Vocal	D. Antonio Fornieles Melero
Vocal	D. Ramón Adell Ramón

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 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.

A los efectos de la elaboración de la propuesta de 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 Remuneraciones de los consejeros se adecúa a lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el apartado 4 del artículo 217 de la LSC, que establece lo siguiente:

“La remuneración de los administradores 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.”

- 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 de los consejeros ejecutivos se ha configurado sobre la base de un estudio sobre la práctica de mercado en materia de retribución variable para consejeros ejecutivos en compañías comparables a ORYZON.
- Análisis de la legislación vigente, la evolución del sistema regulatorio y de supervisión en materia de remuneraciones. En concreto, se han tenido en cuenta los últimos requerimientos de información emitidos sobre estas cuestiones por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

3 **JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA QUE SE SOMETE A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS**

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.

Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que 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, la remuneración de los consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

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.

En particular, la Comisión ha elaborado la política de remuneraciones de los consejeros en función de la legislación vigente, las recomendaciones en materia de gobierno corporativo y las prácticas más avanzadas del mercado, considerando conveniente a raíz de dicho análisis, elevar al Consejo de Administración una propuesta de Política de Remuneraciones que contempla los siguientes aspectos:

- 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 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:
 - ✓ 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 parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
 - Una parte variable anual, que se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al comienzo de cada ejercicio.

El sistema de retribución variable anual se configura como 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. Además, el sistema de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos incluye cláusulas específicas que permiten a la Sociedad no abonar una parte de la retribución variable devengada cuando concurren determinadas circunstancias.

- Una parte variable plurianual, de cara a medir el cumplimiento de las condiciones de rendimiento de los consejeros ejecutivos en un periodo superior al año.
- Una parte asistencial, que contemplará las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro.
- La eventual indemnización por cese anticipado en sus funciones ejecutivas.

Por último, señalar que la Política de Remuneraciones de los consejeros se propone con un periodo de vigencia desde su aprobación hasta el ejercicio 2021. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones 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 Política de Remuneraciones del Consejo de Administración a la próxima Junta General de Accionistas.