



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A84942150]

Denominación Social:

[**ATRY'S HEALTH, S.A.**]

Domicilio social:

[CALLE VELAZQUEZ, N° 157 4° A 28002 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 de Atrys Health, S.A. ("Atrys" o la "Sociedad") fue aprobada por mayoría del 90,06% del capital representado en la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 12 de junio de 2025, con un quórum de constitución del 75,75% del capital social. Esta política prevé el siguiente esquema de retribución:

1. Remuneración de los consejeros ejecutivos: la retribución de Santiago de Torres Sanahuja (Presidente Ejecutivo) e Isabel Lozano Fernández (Consejera Delegada) establecida en sus contratos mercantiles, prevé los siguientes elementos retributivos:

- Retribución fija: 200.000€ brutos anuales para el Presidente Ejecutivo, y 190.000€ brutos anuales para la Consejera Delegada.
- Retribución variable anual: consiste, en cada caso, en una cantidad dineraria que no excederá del 40% del salario bruto anual fijo de los consejeros ejecutivos. La misma está vinculada a la consecución de objetivos operativos, financieros y de sostenibilidad.
- Retribución en especie: seguro sanitario, seguro de vida y vehículo de empresa por importe total de 14.500 euros anuales para cada uno de ellos.

- Participación en planes de incentivos. Se encuentra en vigor el plan de incentivos 2023-2027, aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 20 de diciembre de 2022. El Presidente Ejecutivo y la Consejera Delegada son beneficiarios de 181.490 derechos cada uno de ellos.

- Desde la fecha de su nombramiento el día 12 de junio de 2025, María Antonia Isach Gabladón ostenta la misma retribución fija y variable de consejera delegada en cómputo anual que su predecesora en el cargo.

2. Remuneración de los miembros del Consejo en su condición de tales: consiste en una retribución fija anual de los consejeros por la pertenencia a las comisiones del consejo, el ejercicio de la presidencia de estas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador. Se prevé que la Sociedad pueda suscribir un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos cuya prima no podrá exceder de 70.000 euros. A continuación, se da respuesta a los epígrafes a), b) c) y d):

a) Los órganos competentes en materia de retribución de consejeros son la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas. En particular, la presente propuesta partió de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien la aprobó en su reunión de 22 de mayo de 2024 y fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 22 de mayo de 2024. La citada Comisión emitió un informe justificativo de la misma, el cual se puso a disposición del Consejo y de la Junta General Extraordinaria de accionistas. Por su parte, el Consejo de Administración, aprobó proponer su aprobación a la Junta General, siendo aprobada por los accionistas en la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2024. La vigente política de remuneraciones 2025-2026 -2027, fue aprobada por la Junta General Ordinaria de 12 de junio de 2025.

b) En relación con la elaboración de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Las condiciones de empleo y niveles retributivos de la plantilla de la Sociedad.
- La información recibida de expertos independientes (en concreto en el informe emitido a solicitud de la Sociedad por Willis Tower Watson "Análisis de la competitividad externa de la retribución total de consejeros" de fecha 15 de octubre de 2021), accionistas minoritarios e institucionales. El citado experto independiente, de reconocido prestigio y experiencia en el sector, emitió el citado informe con el objetivo de fijar un criterio de mercado en relación con el marco retributivo de los consejeros de la Sociedad. La comparativa realizada en el citado estudio se realizó con respecto a 15 compañías cotizadas con una capitalización bursátil y tuvo en cuenta asimismo las prácticas de gobierno corporativo

de las compañías cotizadas del IBEX y del Mercado Continuo, así como las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y las mejores prácticas internacionales en esta materia. Asimismo, es preciso hacer constar que, de las quince compañías analizadas, el 47% de las mismas pertenecen al sector salud.

c) Sí, la Sociedad fue asistida por el experto independiente Willis Tower Watson en la definición y elaboración de la Política de Remuneraciones. También contó con la opinión independiente de dicho experto en el diseño del nuevo Plan de Incentivos 2023-2027, que fue aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 20 de diciembre de 2022.

d) No está previstos en la Política de Remuneraciones, ningún procedimiento para aplicar excepciones temporales a su aplicación. No obstante, se prevé, respecto de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, que el Consejo de Administración pueda decidir no pagar la retribución variable, a pesar del cumplimiento de los objetivos, en las siguientes circunstancias: (i) incumplimientos de las normas de conducta y éticas de la Sociedad por parte del Consejero; (ii) imputación o investigación del Consejero en un proceso penal relacionado con su gestión de la Sociedad; o (iii) situación de riesgo de insolvencia de la Sociedad.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La retribución de los consejeros no ejecutivos en su condición de tales está íntegramente compuesta por componentes fijos cuyo importe se determina en función de los cargos desempeñados en el Consejo: vocal, miembro de las Comisiones, Presidente de las Comisiones, y consejero coordinador.

El mix retributivo de los consejeros ejecutivos de la Sociedad está compuesto por salario fijo (sueldo), variable a corto plazo (anual), retribución en especie y variable a largo plazo. Todos ellos persiguen garantizar una retribución de los consejeros ejecutivos que sea adecuada y competitiva, otorgándose un peso relevante a la retribución variable total (anual y la correspondiente al incentivo a largo plazo). Es preciso hacer constar que, tanto la retribución de los consejeros ejecutivos, como la de los no ejecutivos, se encuentra por debajo de la media de empresas comparables, de conformidad con el estudio emitido para la Sociedad por Willis Tower Watson ("Análisis de la competitividad externa de la retribución total de consejeros" de fecha 15 de octubre de 2021).

Asimismo, es preciso hacer constar que la remuneración variable a corto plazo está vinculada a la consecución de objetivos financieros y de negocio, a saber: Importe Neto de la cifra de negocio, EBITDA ajustado, resultado neto ajustado, cash Flow post capex, valoración discrecional del Consejo de Administración e indicadores de ESG. La inclusión de los criterios de carácter financiero ayuda en gran medida a establecer una correlación entre el desempeño de la Sociedad y la contribución de los consejeros ejecutivos a dicho desempeño.

Del mismo modo, en relación con la retribución a largo plazo, a la fecha de aprobación de este informe por el Consejo de Administración de Atrys, se encuentra en vigor el Plan de Incentivos 2023-2027, aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 20 de diciembre de 2022.

El citado plan, que se devengará al inicio del ejercicio 2027, consiste en la entrega de derechos sobre acciones de Atrys en función de la revalorización de la acción de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas durante la vigencia del Plan de Incentivos y el cumplimiento de determinados objetivos financieros globales.

Los objetivos de dicho plan son (i) el incremento del valor de cotización de la acción por encima de 7 euros por acción a la finalización del Plan, tomando como valor final de referencia la media ponderada de cotización de la acción en las 60 sesiones previas a la fecha de finalización del Plan y (ii) el cumplimiento de los convenios de la financiación de la Sociedad, alineando de esta forma los intereses de los consejeros ejecutivos y del resto de beneficiarios del citado plan, con los intereses de los accionistas de la Sociedad. El diseño y desarrollo de este plan contó con el apoyo de la consultora Willis Tower Watson.

Se hace constar, asimismo, que la retribución variable de los directivos de la Sociedad está también vinculada a parámetros financieros y de negocio.

En relación con el tratamiento de los potenciales conflictos de interés, cabe apuntar que los consejeros ejecutivos no forman parte de ninguna de las Comisiones y que, en relación con los asuntos debatidos en el Consejo de Administración en materia de nombramientos y retribuciones, aquellos se abstienen de intervenir en la deliberación y votación de dichos asuntos. Asimismo, está en vigor el Reglamento Interno de Conflictos de Interés, el cual establece un procedimiento reglado para los consejeros en caso de que se encuentren en un potencial conflicto de interés, estableciéndose la obligación de comunicarlo al Consejo y a la Unidad de Cumplimiento y de abstenerse de la toma de decisión en la que esté conflictuado. Finalmente, en términos de buen gobierno corporativo, cabe apuntar que, en materia de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones. Desde inicio del año hasta el 12 de junio de 2025, esta comisión está formada por tres consejeros independientes, recayendo la presidencia en una consejera independiente, Miriam

González Durantez que fue nombrada Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 26 de septiembre de 2024. El 12 de junio de 2025 cesó en su cargo de consejero Jaime del Barrio Seoane, pasando esta comisión desde esa fecha a estar formada por dos consejeros. El 16 de julio de 2025 fue nombrada vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Ana Isabel López Porta, que es consejera dominical pasando esta comisión a estar formada por tres consejeros, dos de ellos independientes (presidenta y vocal) y una vocal dominical. Finalmente, y en relación con el último apartado de este epígrafe, se hace constar que a finales del ejercicio 2021 se incluyó en los contratos de los consejeros ejecutivos una cláusula que permite la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad, (cláusula Clawback).

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales (esto es, no ejecutivos) consiste en una retribución fija anual que es aprobada con carácter anual por el Consejo de Administración teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades de uno de los consejeros por la pertenencia a las comisiones del Consejo, el ejercicio de la presidencia de estas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador. Se contemplan los siguientes conceptos:

(i) Un importe anual máximo fijo bruto en efectivo por ser vocal del Consejo de Administración para cada consejero no ejecutivo de 30.000 euros.

(ii) Un importe anual (adicional al anterior) fijo en efectivo en función de la pertenencia a las comisiones del Consejo. Se establece un importe de 10.000 euros para el caso de los vocales y de 15.000 euros para los presidentes. En el caso de los presidentes de las comisiones, solo reciben la asignación adicional por dicha presidencia, que no se acumula a la de pertenencia en sí a la comisión.

(iii) Adicionalmente a los apartados anteriores, la Sociedad tiene un consejero coordinador en la figura de Jaime del Barrio Seoane, cuya retribución por ese cargo supone una retribución adicional de 12.000 euros. El pasado 12 de junio de 2025 D. Jaime del Barrio Seoane cesó como consejero de la compañía.

Teniendo en cuenta lo anterior, está previsto que la remuneración bruta de los consejeros no ejecutivos en el 2026 sea la siguiente:

Jaime Cano Fernández: 55.000€ (presidente de la Comisión de auditoría y vocal de la Comisión de nombramientos y retribuciones)

Josep María Echarri Torres: 30.000€ Vocal del Consejo.

Antonio Baselga de la Vega: 30.000€. Vocal del Consejo.

Ana Isabel López Porta: 50.000€ (Vocal de la Comisión de Auditoría y vocal de Comisión de nombramientos y retribuciones)

Manuel Guerrero Maldonado: 30.000€ Vocal del consejo.

Francisco José Elías Navarro: 30.000€ Vocal del consejo.

Mirian González Durantez: 55.000€ (presidenta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y vocal de la Comisión de auditoría)

Santiago de Torres Sanahuja: 60.000€. Presidente no ejecutivo del Consejo.

Isabel Lozano Fernández: 30.000€. Vocal del Consejo.

El Consejo de Administración sometió a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad del 28 de junio de 2024, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de Atrys para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 (la "Política de Remuneraciones").

Esta política se propuso por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien la aprobó en su reunión de 22 de mayo de 2024 y fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 22 de mayo de 2024. La vigente política de remuneraciones 2025-2026 -2027, fue aprobada por la Junta General Ordinaria de 12 de junio de 2025.

Finalmente, es preciso hacer constar que el importe máximo de la remuneración anual de la totalidad de los consejeros, incluyendo tanto a ejecutivos como no ejecutivos, ascenderá a la cantidad de un millón de euros (apartado 4.1 de la Política de Remuneraciones).

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

De conformidad con el apartado 4.2.2 (I) de la Política de Remuneraciones, la retribución fija (sueldo) de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2026 será la siguiente:

María Antonia Isach Gabaldón en calidad de consejera delegada: 190.000€ anuales. Su nombramiento se produjo en la Junta General de accionistas de fecha 12 de junio de 2025.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

De conformidad con el apartado 4.2.2 (iii) de la Política de Remuneraciones, la remuneración en especie de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2026 será la siguiente:

María Antonia Isach Gabaldón en calidad de consejera delegada: seguro de salud (1.000€), seguro de vida (2.500€), vehículo de empresa (11.000€).

Total retribución flexible: 14.500€.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la

entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos (los consejeros no ejecutivos no perciben ninguna retribución variable), contemplada en la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2025, es la siguiente:

1. A corto plazo: los consejeros ejecutivos tienen derecho a una retribución variable anual de carácter dinerario, del máximo del 40% de su salario bruto anual, vinculada a los siguientes objetivos y con el siguiente peso y ponderación en su valoración de dicha retribución:

- Importe Neto de la Cifra de Negocio: 10%
- EBITDA ajustado: 25%
- Resultado Neto ajustado: 20%
- Cash Flow post Capex: 20%
- Valoración del Consejo de Administración: 15%
- Indicadores de ESG: 10%

En el caso de la retribución variable a corto plazo, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina en qué medida se han cumplido los objetivos una vez formule las cuentas anuales consolidadas del ejercicio (y que éstas hayan sido auditadas) al que corresponda la retribución, a cuyos efectos podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente. La retribución variable tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo, en caso de que existan, que puedan minorar dichos resultados. Asimismo, el Consejo de Administración contará con un margen de discrecionalidad del 15% sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta, entre otros factores, la incertidumbre regulatoria y la concurrencia de circunstancias excepcionales que tengan lugar durante el ejercicio.

Del mismo modo, se considera que la inclusión de cinco criterios de carácter financiero y relativos al negocio (esto es, Importe Neto de la cifra de negocio, EBITDA ajustado, Resultado Neto ajustado, Cash Flow post Capex, contribuyen en gran medida a establecer una correlación entre el desempeño de la Sociedad y la contribución de los consejeros ejecutivos a dicho desempeño. Con carácter anual el Consejo de Administración aprueba los objetivos para los citados criterios. Asimismo, se tienen en cuenta también los indicadores de ESG y un sexto factor, consistente en la valoración discrecional por el Consejo en relación con el devengo de la retribución variable por los consejeros ejecutivos.

En el caso de la retribución variable a corto plazo, y en un supuesto de cumplimiento del 100% de los objetivos, la retribución variable del presidente del Consejo ascendería a 80.000€, y en el caso de la consejera delegada, a 76.000€.

2. A largo plazo. Participación en planes de incentivos. Se hace constar que a la fecha de aprobación de este informe por el Consejo de Administración y en relación con la retribución a largo plazo, se encuentra en vigor el Plan de Incentivos 2023-2027, aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 20 de diciembre de 2022. El citado plan, que se devengará al inicio del ejercicio 2027, consiste en la entrega de derechos sobre acciones de Atrys en función de la revalorización de la acción de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas durante la vigencia del Plan de Incentivos y el cumplimiento de determinados objetivos financieros globales.

Los objetivos de dicho plan son (i) el incremento del valor de cotización de la acción por encima de 7 euros por acción a la finalización del Plan, tomando como valor final de referencia la media ponderada de cotización de la acción en las 60 sesiones previas a la fecha de finalización del Plan y (ii) el cumplimiento de los covenants de la financiación de la Sociedad (Deuda financiera Neta / Ebitda, y Cash flow cover, alineando de esta forma los intereses de los consejeros ejecutivos y del resto de beneficiarios del citado plan, con los intereses de los accionistas de la Sociedad. Atrys contó con el asesoramiento del experto independiente Willis Tower Watson en el diseño y elaboración de este plan.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen sistemas de ahorro para ninguno de los consejeros ni está previsto que se aprueben para ninguno de ellos en el ejercicio 2025.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No se contempla otro tipo de remuneración en favor de los administradores, en su condición de tales, ni en favor de los consejeros ejecutivos, distinta de la indicada en los apartados precedentes, en particular, por las causas o situaciones indicadas en la pregunta de este apartado.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Según lo previsto en el apartado 4.2.3 de la Política de Remuneraciones, los contratos de los consejeros ejecutivos contienen los siguientes términos:

(i) Duración: indefinida.

(ii) Exclusividad: prevén con carácter general la exclusividad, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del grupo u otras como administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias, familiares o del grupo de la Sociedad, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto alguno con la entidad.

(iii) Indemnización por despido: no se prevén indemnizaciones por despido que superen dos anualidades de remuneración anual (fijo más variable y retribución en especie). En ningún caso se tendrá en cuenta para ese cómputo la participación del consejero ejecutivo en los planes de incentivos.

(iv) Competencia post-contractual: se prevén cláusulas de no competencia post-contractual, que será retribuida con hasta el 60% de la remuneración fija anual durante el período que dure la no competencia.

(v) Cláusula clawback: prevén una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

(vi) Confidencialidad: Los contratos incluirán la regulación de un riguroso deber de confidencialidad tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

(vii) Preaviso: deberá mediar un preaviso por escrito mínimo de 3 meses tanto en caso de que se resuelva el contrato por voluntad del consejero ejecutivo, como en caso de que la resolución sea por desistimiento libre y unilateral de la compañía.

(viii) Pensión complementaria o jubilación: no se prevén sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se prevé ninguna clase de remuneración por servicios prestados distintos a los inherentes al cargo de administrador, en favor de ningún miembro del Consejo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No está prevista ningún tipo de remuneración a ningún miembro del Consejo derivada de anticipos, créditos, garantías o cualquier otra de análoga naturaleza.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No está prevista ningún tipo de remuneración suplementaria a ningún miembro del Consejo distinta de las contempladas en la Política de Remuneraciones, la cual se indica en este informe.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

- a) No está previsto que se proponga a la Junta General Ordinaria de accionistas de 2026 ninguna modificación de la vigente Política de Remuneraciones.
- b) No existen cambios en la remuneración de los miembros del Consejo, por sus funciones ejecutivas, y en su condición de tales, contemplados en la Política de Remuneraciones vigente para este ejercicio.
- c) No existen propuestas acordadas en el seno del consejo de administración sobre el particular

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.atryshealth.com/wp-content/uploads/2024/09/Politica-Remuneraciones-2025-2026-2027.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Con posterioridad a la celebración de la Junta General Ordinaria de 12 de junio de 2025, el Consejo de Administración analizó el informe de votaciones elaborado por el agente de recuento de la citada Junta, constatando que los votos en contra emitidos por los accionistas sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2024 supuso el 1,48% del total de los votos emitidos.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,

en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Los componentes retributivos reflejados en la sección C de este informe tienen su origen en la Política de Remuneraciones originalmente aprobada por la Junta General Extraordinaria de accionistas de 10 de diciembre de 2021. En la misma consta que la remuneración fija de los consejeros ejecutivos (Santiago de Torres Sanahuja e Isabel Lozano Fernández) para el ejercicio 2022-2023-2024 ascenderá a 200.000€ y 190.000€, respectivamente. Asimismo, se prevé que éstos sean beneficiarios de una retribución variable a corto plazo del 40% de su salario bruto, vinculada al cumplimiento de objetivos financieros, adicionalmente se prevé para estos ejecutivos retribución en especie.

Las remuneraciones de los consejeros no ejecutivos indicadas en la sección C de este informe fueron aprobadas por el Consejo de Administración celebrado el 4 de noviembre de 2021, a propuesta de la Comisión celebrada el 2 de noviembre de 2021, que fue posteriormente modificada por la Junta General de accionistas de 28 de junio de 2022, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 20 de diciembre de 2022 y la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2023, así como la Junta General Ordinaria de 12 de junio de 2025.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en ocho ocasiones durante el ejercicio 2025 para analizar y proponer acuerdos al Consejo sobre asuntos de su competencia, en particular, sobre las siguientes cuestiones:

- El 21 de enero de 2025, la Comisión hizo seguimiento del proceso de evaluación anual de Consejo de Administración y de las Comisiones relativa al ejercicio 2024 y realizó una propuesta de Plan de acción para el ejercicio. Suscripción del Informe de Actividades y Funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del ejercicio 2024. Propuesta al Consejo de la prolongación del plazo de duración del Plan de Incentivos a 2027.
- El 25 de marzo de 2025. Revisión y formulación del Informe anual de remuneraciones de los consejeros. IARC 2024. Inicio del Plan de sucesión de consejeros ejecutivos.
- El 22 de abril de 2025, la Comisión hizo seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos determinando el no devengo de la remuneración variable del 2024. Propuesta al consejo del Plan de Sucesión específico de los consejeros ejecutivos. Se estima conveniente abordar la elaboración de un plan de sucesión de carácter general que tendrá que ser desarrollado y completado a futuro. Propuesta de acuerdos de resolución de los contratos de los consejeros ejecutivos. Propuesta de nombramiento de María Antonia Isach Gabaldón como consejera ejecutiva. Propuesta de modificación de la política de remuneraciones. Propuesta de prolongación del plazo de duración, devengo, del Plan de Incentivos al 31 de mayo de 2027.
- El 25 de abril de 2025, la Comisión adoptó los siguientes actos por escrito y sin sesión: propuesta de aprobación de la carta complementaria al acuerdo de resolución del contrato de servicios de administración de Isabel Lozano.
- El 21 de mayo de 2025, Proponer al Consejo de Administración la aprobación del contrato de servicios de administración de María Antonia Isach Gabaldón. Proponer al consejo los criterios de retribución variable para el ejercicio 2025 para la consejera ejecutiva. Revisión de la matriz de competencias de los consejeros y tamaño del consejo.
- El 8 de julio de 2025, la Comisión adoptó los siguientes actos por escrito y sin sesión: propuesta al consejo del nombramiento del Miriam González Durantez como vocal de la Comisión de Auditoría.
- El 11 de noviembre de 2025, la Comisión adoptó los acuerdos por escrito y sin sesión: propuesta al consejo de la reelección de los siguientes consejeros: Antonio Baselga de la Vega, Ana Isabel López Porta y Josep M^a Echarri Torres.
- El 17 de diciembre de 2025. Propuesta de nuevo organigrama directivo. Aprobación de consultor independiente para la valoración del consejo. Revisión de propuesta de retribución variable de la consejera delegada.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2025 no se produjo ninguna desviación respecto del procedimiento o de los componentes retributivos de los consejeros ejecutivos o no ejecutivos.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio 2025 no se ha aplicado ninguna excepción temporal respecto de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos o no ejecutivos.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado

un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las dos principales medidas adoptadas por la Sociedad para vincular la remuneración de los consejeros ejecutivos al desempeño de la Sociedad han sido los siguientes:

- La remuneración variable a corto plazo (de carácter anual) de los consejeros ejecutivos está vinculada a la consecución de objetivos financieros y de negocio: Importe Neto de la cifra de negocio, EBITDA ajustado, Resultado Neto ajustado, Cash Flow post Capex, Valoración discrecional del Consejo de Administración e indicadores de ESG. La inclusión de los criterios de carácter financiero ayuda en gran medida a establecer una correlación entre el desempeño de la Sociedad y la contribución de los consejeros ejecutivos a dicho desempeño. Adicionalmente a ello para el devengo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos deberá alcanzarse el cumplimiento de los covenants de financiación a largo plazo de la compañía. Se considera que la inclusión de los citados criterios de carácter financiero y de negocio y relativos a ESG y responsabilidad social corporativa vinculada con las actividades de la Sociedad, contribuyen a establecer una correlación entre el desempeño de la Sociedad y la contribución de los consejeros ejecutivos a dicho desempeño.

En relación con la retribución a largo plazo, el Plan de Incentivos 2023-2027 vigente. El citado plan, que se devengará en mayo del 2027, consiste en la entrega de acciones de Atrys en función de la revalorización de la acción de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas durante la vigencia del Plan de Incentivos y el cumplimiento de determinados objetivos financieros globales, alienando de esta forma los intereses de los consejeros ejecutivos y del resto de beneficiarios del citado plan, con los intereses de los accionistas de la Sociedad.

En relación con el tratamiento de los potenciales conflictos de interés, cabe apuntar que los consejeros ejecutivos no forman parte de ninguna de las Comisiones y que, en relación con los asuntos debatidos en el Consejo de Administración en materia de nombramientos y retribuciones en el ejercicio 2025, aquellos se han abstenido de intervenir en la deliberación y votación de dichos asuntos. Asimismo, está en vigor el Reglamento Interno de Conflictos de Interés, el cual establece un procedimiento reglado para los consejeros en caso de que se encuentren en un potencial conflicto de interés, estableciéndose la obligación de comunicarlo al Consejo y a la Unidad de Cumplimiento y de abstenerse de la toma de decisión en la que esté conflictuado.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La retribución variable a corto plazo en el ejercicio 2025 de los consejeros ejecutivos estuvo vinculada a criterios de negocio, asegurándose de este modo una completa alineación entre el desempeño de la Sociedad y el devengo de dicha retribución. En particular, se hace constar que en las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del 22 de abril y con posterioridad en el Consejo de Administración se acordó considerar no devengada la retribución variable del ejercicio 2024 a favor de los consejeros ejecutivos.

En relación con la retribución variable a largo plazo, el Plan de Incentivos 2023-2027 aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 20 de diciembre de 2022, y modificado en la Junta General ordinaria de 12 de junio de 2025 dirigido a determinados directivos, empleados y miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, está vinculado al incremento de la cotización de la acción y al cumplimiento de los covenants financieros, alienando de esta forma los intereses de los consejeros ejecutivos y del resto de beneficiarios del citado plan, con los intereses de la sociedad y de los accionistas de la misma.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	57.582.263	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	852.207	1,48
Votos a favor	53.334.871	92,62
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	3.395.185	5,89

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración fija de los consejeros (no ejecutivos) de la Sociedad no ha experimentado en el ejercicio 2025 variación en los importes establecidos respecto de 2025, salvo en el caso del presidente no ejecutivo, los importes brutos anuales son:

Vocal del Consejo: 30.000 euros.

Presidente de Comisión de Auditoría: 15.000 euros.

Vocal de la Comisión de Auditoría: 10.000€.

Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 15.000 euros.

Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 10.000 euros.

Consejero coordinador: 12.000 euros.

Presidente no ejecutivo: 60.000 euros.

Los consejeros ejecutivos solo reciben remuneración por sus funciones ejecutivas, y no por su mera condición de consejero. Por su parte, los consejeros en su condición de tales solo han percibido la remuneración correspondiente de acuerdo con lo indicado anteriormente, no participando de ninguna clase de retribución variable a corto o largo plazo, o remuneración en especie. La remuneración fija de los consejeros no ejecutivos fue aprobada por acuerdo del Consejo de Administración celebrado el 4 de noviembre de 2021, a propuesta de la Comisión celebrada el 2 de noviembre de 2021, así como por la Junta General Ordinaria de 12 de junio de 2025.

En la determinación de la remuneración de los consejeros no ejecutivos se tuvieron en cuenta (i) las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de los consejeros por la pertenencia a las comisiones del Consejo, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador, (ii) las condiciones de empleo y niveles retributivos de la plantilla de la Sociedad, y (iii) la información recibida de expertos independientes (en concreto en el informe emitido por Willis Tower Watson "Análisis de la competitividad externa de la retribución total de consejeros" de fecha 15 de octubre de 2021), accionistas minoritarios e institucionales de Atrys.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los sueldos de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2025 fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 4 de noviembre de 2021, y por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 10 de diciembre de 2021, y no han sufrido variación en el ejercicio 2025, salvo lo indicado en el punto B.5. La remuneración teórica de Santiago de Torres Sanahuja (Presidente Ejecutivo) en el ejercicio 2025 ascendió a 200.000 euros brutos en cómputo anual, y la de Isabel Lozano Fernández (Consejera Delegada), a 190.000 euros brutos, en cómputo anual. Los consejeros ejecutivos cesaron en sus cargos el día 12 de junio de 2025. La nueva consejera ejecutiva Maria Antonio Isach Gabaldón tiene el mismo esquema retributivo que su predecesora en el cargo.

En la determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos se tuvieron en cuenta (i) la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables a Atrys, (ii) las condiciones de empleo y niveles retributivos de la plantilla de la Sociedad, y (iii) la información recibida de expertos independientes (en concreto en el informe emitido por Willis Tower Watson "Análisis de la competitividad externa de la retribución total de consejeros" de fecha 15 de octubre de 2021), accionistas minoritarios e institucionales.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información

sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

a) En el caso de la remuneración variable a corto plazo (de carácter anual), el importe máximo de retribución variable del ejercicio 2025 para el Presidente Ejecutivo y la Consejera Delegada quedó aprobado en la reunión del Consejo de Administración de 22 de julio de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 21 de junio de 2021, en un máximo del 40% de la retribución fija. Estos que se indican son los objetivos establecidos y su correspondiente ponderación en la remuneración variable a corto plazo:

- Importe Neto de la Cifra de Negocio: 10%
- EBITDA ajustado: 25%
- Resultado Neto ajustado: 20%
- Cash flow post capex: 20%
- Valoración del Consejo de Administración: 15%
- Indicadores de ESG: 10%

La remuneración variable anual tiene lugar tras la formulación y revisión por el auditor de las cuentas de la Sociedad y por tanto de los indicadores a los que se hace referencia en la liquidación de este, que no tiene lugar en ningún caso antes del mes de abril del año en curso. Es por ello que los componentes de la retribución variable están correctamente identificados en los presupuestos aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad y tras la finalización de su periodo de devengo y revisión por el auditor de cuentas son validados para su cotejo y cálculo del componente variable.

Asimismo, el devengo de la remuneración a corto plazo del ejercicio 2025, será evaluado en el primer cuatrimestre del ejercicio 2026.

b) La remuneración a corto plazo es dineraria y no comprende acciones u opciones sobre acciones.

c) Los consejeros no ejecutivos no recibieron ni devengaron en 2025 retribución que no fuera una remuneración fija y no han participado de ninguna clase de retribución variable (a corto plazo o largo plazo). Los componentes variables de la retribución sólo aplican a los consejeros ejecutivos.

d) El periodo de devengo de la retribución variable ha sido de carácter anual y no está previsto que se aplique diferimiento o aplazamiento en el pago alguno.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

El Plan de Incentivos. A fecha de aprobación de este informe se encuentra en vigor el plan de incentivos 2023-2027, aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 20 de diciembre de 2022 y revisado y aprobado de nuevo en la Junta General Ordinaria del día 12 de junio de 2025. El citado plan, que se devengará en el mes de mayo de 2027, consiste en la entrega de derechos sobre acciones de Atrys en función de la revalorización de la acción de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas durante la vigencia del Plan de Incentivos y el cumplimiento de determinados objetivos financieros globales.

Los objetivos de dicho plan son (i) el incremento del valor de cotización de la acción por encima de 7 euros por acción a la finalización del Plan, tomando como valor final de referencia la media ponderada de cotización de la acción en las 60 sesiones previas a la fecha de finalización del Plan y (ii) el cumplimiento de los covenants de la financiación de la Sociedad (Deuda financiera Neta / Ebitda, y Cash flow cover, alienando de esta forma los intereses de los consejeros ejecutivos y del resto de beneficiarios del citado plan, con los intereses de los accionistas de la Sociedad. El diseño y desarrollo de este plan contó con el apoyo de la consultora Willis Tower Watson. En virtud del referido Plan de Incentivos, la Sociedad otorgará a los consejeros ejecutivos y a ciertos directivos de ATRYS y sociedades de Grupo el derecho a percibir un número determinado de acciones de la Sociedad, en función del incremento de precio de cotización que experimentaran las mismas en el mercado.

Los consejeros ejecutivos podrán ser partícipes de los planes de incentivos a medio o largo plazo que la Sociedad apruebe con el fin de alinear los objetivos de la Sociedad con los de su personal de dirección y gestión claves. El plan de incentivos tendrá una duración mínima de 3 años. Una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años, siempre y cuando continúen siendo consejeros ejecutivos. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición incluyendo los costes fiscales o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias o personales que lo requieran.

El Plan de Incentivos. A fecha de aprobación de este informe se encuentra en vigor el plan de incentivos 2023-2027, aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 20 de diciembre de 2022 y revisado y aprobado de nuevo en la Junta General Ordinaria del día 12 de junio de 2025. El citado plan, que se devengará en el mes de mayo de 2027, consiste en la entrega de derechos sobre acciones de Atrys en función de la revalorización de la acción de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas durante la vigencia del Plan de Incentivos y el cumplimiento de determinados objetivos financieros globales.

Los objetivos de dicho plan son (i) el incremento del valor de cotización de la acción por encima de 7 euros por acción a la finalización del Plan, tomando como valor final de referencia la media ponderada de cotización de la acción en las 60 sesiones previas a la fecha de finalización del Plan y (ii) el cumplimiento de los covenants de la financiación de la Sociedad (Deuda financiera Neta / Ebitda, y Cash flow cover, alienando de esta forma los intereses de los consejeros ejecutivos y del resto de beneficiarios del citado plan, con los intereses de los accionistas de la Sociedad. El diseño y desarrollo de este plan contó con el apoyo de la consultora Willis Tower Watson. En virtud del referido Plan de Incentivos, la Sociedad otorgará a los consejeros ejecutivos y a ciertos directivos de ATRYS y sociedades de Grupo el derecho a percibir un número determinado de acciones de la Sociedad, en función del incremento de precio de cotización que experimentaran las mismas en el mercado.

Los consejeros ejecutivos podrán ser partícipes de los planes de incentivos a medio o largo plazo que la Sociedad apruebe con el fin de alinear los objetivos de la Sociedad con los de su personal de dirección y gestión claves. El plan de incentivos tendrá una duración mínima de 3 años. Una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años, siempre y cuando continúen siendo consejeros ejecutivos. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición incluyendo los costes fiscales o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias o personales que lo requieran.

El Presidente Ejecutivo y la Consejera Delegada son beneficiarios de 181.490 derechos cada uno de ellos. Se considera que el citado Plan de Incentivos, al estar vinculado al incremento del valor de la Sociedad en las Bolsas de Valores y al cumplimiento de los objetivos financieros a los que se ha comprometido la misma con los financiadores, contribuye al alineamiento de los intereses de sus beneficiarios y de los accionistas, y a la sostenibilidad de Atrys en el largo plazo. Los mencionados Presidente y Consejera delegada pasaron desde el día 12.06.2026 a ser consejeros no ejecutivos. Mantienen todos los derechos del actual Plan de Incentivos hasta su devengo.

Los consejeros no ejecutivos no recibieron ni devengaron en 2025 retribución que no sea una remuneración fija y no han participado de ninguna clase de retribución variable (a corto plazo o largo plazo). Los componentes variables de la retribución sólo aplican a los consejeros ejecutivos (Presidente y Consejera Delegada).

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después

demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o reclamar en el ejercicio 2025 remuneración alguna percibida o devengada en dicho ejercicio por ningún consejero.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No han existido, en el ejercicio 2025, sistemas de ahorro para ninguno de los consejeros ni está previsto que se implementen para ninguno de ellos en el ejercicio 2026.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

El día 29 de abril de 2025 el consejo de administración aprobó en el marco del plan de sucesión de los consejeros ejecutivos Santiago de Torres (presidente ejecutivo) e Isabel Lozano (consejera delegada) un acuerdo de cese en sus funciones ejecutivas, pasando a desempeñar desde el día 12 de junio de 2025, fecha de la junta general ordinaria de la compañía, los cargos de presidente no ejecutivo y consejera no ejecutiva respectivamente bajo la rúbrica de otros consejeros.
Las cantidades derivadas de la resolución de sus contratos son las siguientes:
Santiago de Torres: 429.000 euros de indemnización equivalente a dos anualidades y 214.000 euros de retribución por la cláusula de no competencia, totalizando un importe de 643.500 euros.
Isabel Lozano: 409.000 euros de indemnización equivalente a dos anualidades y 204.500 euros de retribución por la cláusula de no competencia, totalizando un importe de 613.500 euros.
Adicionalmente a ello se reconoció el pago del incentivo devengado y no cobrado a la fecha del cese en sus funciones por un importe de 166.677€ para cada uno de ellos. Dicho incentivo fue aprobado por el consejo de administración del 24 de octubre de 2022.
El acuerdo alcanzado reconoce el mantenimiento todos sus derechos como beneficiarios del Plan de Incentivos 2023-2027 para los dos consejeros en su nueva posición.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en 2025 en los contratos de los consejeros ejecutivos. Los términos principales de los consejeros ejecutivos están descritos en el apartado A.1.9.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los miembros del Consejo de Administración de Atrys no han percibido ninguna remuneración distinta de la relacionada con su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Durante el ejercicio 2025 no se ha abonado a ningún miembro del Consejo de Administración retribución derivada de anticipos, créditos, garantías o cualquier otra de análoga naturaleza.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Aun cuando la Política de Remuneraciones de los consejeros prevé que remuneración anual en especie de los consejeros ejecutivos podrá alcanzar el importe de 14.500 euros para cada uno de ellos, en concepto de seguro de salud, seguro de vida y vehículo de empresa, los importes efectivamente devengados por cada uno durante el ejercicio 2025 los siguientes:

En el caso del presidente ejecutivo, Santiago de Torres la remuneración en especie para el año 2025 ha ascendido a la cantidad de 6.024,73 euros

En el caso de la consejera delegada Isabel Lozano Fernández, la remuneración en especie en el año 2025 has ascendido a la cantidad de 5.277,18 euros.

En el caso de la consejera delegada Maria Antonia Isach Gabaldón la remuneración en especie en el año 2025 has ascendido a la cantidad de 6.772.67 euros.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se ha abonado ninguna clase de remuneración de la clase o naturaleza previste en este apartado.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No se ha abonado ninguna clase de remuneración de la clase o naturaleza prevista en este apartado.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 12/06/2025
Don JAIME CANO FERNANDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Consejero Otro Externo	Desde 12/06/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	Consejero Otro Externo	Desde 12/06/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	Consejero Delegado	Desde 12/06/2025 hasta 31/12/2025

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	30								30	30
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	30		19						49	34
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	19		9						28	62
Don JAIME CANO FERNANDEZ	30		25						55	55
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	30		14						44	40
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	30								30	30
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	30								30	15
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	33			90			643	167	933	200
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	30								30	30
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	16			85			613	167	881	190
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON				105					105	

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	Plan							0,00				
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	Plan							0,00				
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	Plan							0,00				
Don JAIME CANO FERNANDEZ	Plan							0,00				
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	Plan							0,00				
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Plan							0,00				
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	Plan							0,00				
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	Plan							0,00				

Observaciones

La indemnización considerada en el caso de los consejeros ejecutivos es la total recogida en sus acuerdos de cese para el caso de que se mantenga la cláusula de no competencia en el periodo pactado de 2 años.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	
Don JAIME CANO FERNANDEZ	
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO								
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ								
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE								
Don JAIME CANO FERNANDEZ								
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA								
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES								
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO								
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA								
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ								
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON								

Observaciones

No aplica, los consejeros no son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Pago en especie	6
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	INCENTIVO	167
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	Pago en especie	5
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	INCENTIVO	167
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	Pago en especie	7

Observaciones

No aplica.

- b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:
- i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO										
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ										
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE										
Don JAIME CANO FERNANDEZ										
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA										
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES										
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO										
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA										
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA										
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ										
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON										

Observaciones

No aplica, los consejeros de la compañía no devengan retribución en compañías participadas.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	Plan							0,00				
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	Plan							0,00				
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	Plan							0,00				
Don JAIME CANO FERNANDEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	Plan							0,00				
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Plan							0,00				
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	Plan							0,00				
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	Plan							0,00				
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	
Don JAIME CANO FERNANDEZ	
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO								
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ								
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE								
Don JAIME CANO FERNANDEZ								
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA								
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES								
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO								
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA								
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA								
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	Concepto	
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	Concepto	
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	Concepto	
Don JAIME CANO FERNANDEZ	Concepto	
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	Concepto	
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	Concepto	
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	Concepto	
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	Concepto	
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	Concepto	
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	Concepto	

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	Concepto	

Observaciones

- c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	30				30						30
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	49				49						49
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	28				28						28
Don JAIME CANO FERNANDEZ	55				55						55
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	44				44						44

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	30				30						30
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	30				30						30
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	933			7	940						940
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	30				30						30
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	881			6	887						887
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	105			7	112						112
TOTAL	2.215			20	2.235						2.235

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Doña MARIA ANTONIA ISACH GABALDON	112	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don SANTIAGO DE TORRES SANAHUJA	940	347,62	210	0,00	210	-10,26	234	-89,18	2.162
Doña ISABEL LOZANO FERNANDEZ	888	346,23	199	0,51	198	-10,81	222	-89,70	2.156
Don JAIME CANO FERNANDEZ	55	0,00	55	1,85	54	8,00	50	66,67	30
Don JAIME DEL BARRIO SEOANE	28	-54,84	62	0,00	62	0,00	62	87,88	33
Don JOSE MARIA ECHARRI TORRES	30	0,00	30	0,00	30	0,00	30	-	0
Don ANTONIO BASELGA DE LA VEGA	30	0,00	30	0,00	30	0,00	30	100,00	15
Don ANA ISABEL LOPEZ PORTA	45	12,50	40	8,11	37	23,33	30	328,57	7
Don MANUEL MARIA GUERRERO MALDONADO	30	0,00	30	20,00	25	-	0	-	0
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	30	100,00	15	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don MIRYAN MERCEDES GONZALEZ DURANTEZ	50	47,06	34	126,67	15	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-100.547	-214,15	-32.006	30,27	-45.897	-95,17	-23.517	89,88	-232.463
Remuneración media de los empleados									
	32	0,00	32	0,00	32	-20,00	40	-13,04	46

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[27/03/2026]

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

[] Si
[✓] No