
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A62291919]

Denominación Social:

[**ORYZON GENOMICS, S.A.**]

Domicilio social:

[CARRERA DE SAN JERÓNIMO 15, 2ª PLANTA 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.

I. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

La retribución de los consejeros de ORYZON GENOMICS, S.A. (en adelante, "ORYZON", la "Compañía" o la "Sociedad") se regula en la Política de Remuneraciones de Consejeros actualmente vigente (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política"), que fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 12 de diciembre de 2025, como punto separado del orden del día, con un 93,17% de los votos a favor de la misma.

A estos efectos, el Consejo de Administración de ORYZON acordó, en su reunión de 6 de noviembre de 2025, elevar a la Junta General de Accionistas, la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acerca de la citada Política para su aplicación desde el momento de su aprobación y para los tres ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028, con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

En este sentido, la Política de Remuneraciones ha sido configurada sobre el artículo 11 de los Estatutos Sociales y los artículos 11 y 12 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que regulan la remuneración de los consejeros de ORYZON, y que diferencian entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos, conforme se describe a continuación.

a) Política retributiva aplicable a los consejeros en su condición de tales.

La remuneración de los consejeros por su condición de tales se rige por los siguientes principios:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La retribución debe ser acorde con la que se satisfaga en el mercado y cumplir con las mejores prácticas, siendo competitiva respecto de compañías globales comparables por su capitalización, facturación y complejidad, ambición sostenible, estructura de propiedad e implantación internacional en el marco del compromiso con todos los grupos de interés.
- La retribución no debe incorporar componentes variables, primando la vinculación a la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y al desarrollo de sus funciones como consejeros.
- La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad y que comprometan la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía.
- El Consejo de Administración de la Sociedad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

El sistema retributivo de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija anual por el mero ejercicio del cargo.
- Una asignación fija anual adicional en el caso en el que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- Pertenencia a alguna de las Comisiones existentes.
- Desempeño del cargo de Presidente de alguna de las Comisiones existentes.
- Desempeño del cargo de Consejero Coordinador del Consejo de Administración.

Estas retribuciones no se podrán acumular entre sí, por lo que únicamente se percibirá la mayor de ellas, en el caso en que algún consejero tenga derecho a más de una.

Adicionalmente, los consejeros independientes de ORYZON podrán obtener una retribución fija a largo plazo, vinculada al valor de la Compañía, cuya consolidación estará sujeta a la prestación de servicios como miembros del Consejo de Administración.

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

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

Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este informe, la política de remuneraciones se completa en el apartado D

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.

I. Mix retributivo.

El mix retributivo del Presidente Ejecutivo por sus funciones ejecutivas, compuesto por los conceptos indicados en el apartado A.1.1 anterior, otorga un peso relevante a la retribución variable total (anual y el valor del incentivo plurianual de forma anualizada), de forma que en ejercicio 2025 la retribución variable de referencia para un escenario del 100% de cumplimiento de los objetivos constituía aproximadamente el 48% sobre la retribución total del Presidente Ejecutivo.

II. Acciones adoptadas para reducir riesgos.

La remuneración de los consejeros por su pertenencia al Consejo y Comisiones consiste en una asignación anual fija y determinada. El importe máximo de la remuneración que pueden percibir los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión es el que haya sido fijado por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Uno de los principios que rigen esta remuneración es que debe ser compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

Además, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

La remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A efectos de que la remuneración de los consejeros guarde una proporción razonable con la situación de la Sociedad en cada momento y no recompense resultados desfavorables, el Consejo de Administración podrá renunciar a la retribución que le corresponda en su condición de tales,

en un porcentaje de hasta el veinte (20) por ciento, en el caso en el que concurran/no concurran las circunstancias determinadas por el Consejo de Administración.

Asimismo, la retribución ya satisfecha a cada uno de los consejeros en su condición de tales podrá ser objeto de recuperación, parcial o total, por parte de ORYZON cuando durante los dos (2) años inmediatamente posteriores a su abono el consejero haya incumplido grave y dolosamente alguna de las normas internas de la Sociedad que le resulten de aplicación.

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

En concreto, la cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al comienzo de cada ejercicio. De este modo, se configura un sistema plenamente flexible, que determina la existencia de ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de ORYZON en su conjunto no justificasen su devengo.

Estos objetivos están relacionados con métricas financieras y no financieras conforme al Plan Estratégico de la Sociedad, incluidos los objetivos relacionados con la sostenibilidad medioambiental, social y corporativa (ESG) de la Compañía, así como a la consecución de determinados hitos en materia de I+D de conformidad con el Plan Científico aprobado, los cuales son aprobados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para el Presidente Ejecutivo.

Además, el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2026-2028 cuenta con una serie de parámetros para mitigar el riesgo a medio y largo plazo. A estos efectos, se ha incluido un factor de gobernanza que limita económicamente el Incentivo en proporción a su concesión inicial, ante una eventual revalorización de la acción en el mercado bursátil. En el caso del Presidente Ejecutivo, dicho factor de gobernanza asciende a tres (3) veces su retribución fija anual para 2026.

En particular, para la percepción del Incentivo es necesario que, al finalizar el citado Plan, la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2028 se haya realizado por parte del Consejo de Administración de ORYZON atendiendo al principio contable de empresa en funcionamiento.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Política de Remuneraciones incorpora las cautelas técnicas precisas para que la remuneración variable esté vinculada con la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

En términos de gobernanza de las remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones.

Además, las decisiones del Consejo de Administración que afectan a las retribuciones del Presidente Ejecutivo se aprueban sin la participación de éste en la discusión ni en la votación.

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 que corresponde a los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija, que será determinada por la Junta General de la Sociedad 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.

Salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los consejeros se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias que considere relevantes.

La retribución fija se entenderá establecida para el ejercicio social de doce (12) meses en el que se adopte el acuerdo por la Junta General y, en consecuencia, si un ejercicio social tuviere una duración menor a doce (12) meses, el importe de dicha retribución se reducirá proporcionalmente.

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

En concreto, los importes previstos para 2026 en relación con los distintos elementos retributivos fijos detallados en el apartado A.1.1 anterior son los siguientes:

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

Las asignaciones adicionales previstas anteriormente no se podrán acumular entre sí, por lo que únicamente se percibirá la mayor de ellas, en el caso de que el consejero tenga derecho a más de una.

Adicionalmente, con independencia de la retribución prevista anteriormente, corresponderá a los consejeros independientes una retribución fija a largo plazo basada en acciones, cuya consolidación estará sujeta a su permanencia como miembros del Consejo de Administración de la Sociedad durante siete (7) años a contar desde el 28 de febrero de 2025.

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

La retribución máxima asignada en metálico a cada Beneficiario al inicio del Plan es una cantidad fija establecida en trescientos mil euros (300.000 euros).

Esta retribución máxima está representada por un número de RSUs para cada Beneficiario, resultante de dividir la retribución asignada en metálico entre el valor medio de cotización de la acción durante los treinta (30) días naturales anteriores a la fecha de concesión ("Valor de referencia"). A estos efectos, la fecha de concesión es el 12 de diciembre de 2025, fecha en la que la Junta General Extraordinaria de Accionistas ha acordado formalmente la asignación individual de las RSUs a los consejeros independientes con una aprobación, como punto separado del orden del día, de un 94,07% de los votos a favor de la misma.

Las RSUs son una mera expectativa de derecho, que no atribuyen a los Beneficiarios la condición de accionistas de ORYZON, ni por tanto los derechos políticos y económicos inherentes a dicha condición.

El Beneficiario que a 28 de febrero de 2032 ("Fecha de Finalización") siga prestando servicios a la Compañía como miembro de su Consejo de Administración consolidará el 100% de las RSU asignadas.

La liquidación de las RSUs, que, en su caso, corresponda podrá realizarse bien en metálico o bien la forma de acciones de ORYZON, a elección de la Compañía. En caso de liquidación en metálico, esta se hará en función del valor de la acción de ORYZON el 28 de febrero de 2032. Dicha liquidación se realizará en los 60 días siguientes a la Fecha de Finalización del Plan.

A estos efectos, se entiende que cada RSU consolidada dará derecho a percibir una acción o el importe en metálico equivalente al valor de una acción de ORYZON en la Fecha de Finalización.

En el caso de que la liquidación de las RSUs en los plazos establecidos en este acuerdo comprometiera la capacidad de la Compañía para continuar operando bajo el principio contable de empresa en funcionamiento ("going concern"), dicho pago podrá retrasarse por acuerdo del Consejo de Administración más allá del plazo habitual. Esta excepción será válida siempre que, de acuerdo con lo establecido en Treas. Reg. Sec. 1.409A-1(b)(4)(iii) del "Internal Revenue Code" de los Estados Unidos, en el momento en el que surgió el derecho legal a la liquidación, la imposibilidad de pago fuera imprevisible y que el pago se realice tan pronto como sea administrativamente posible o cuando deje de existir el riesgo para la continuidad de la Compañía.

Asimismo, en el supuesto que el Beneficiario extinga su relación con la Compañía y deje de formar parte de su Consejo de Administración con carácter previo al 28 de febrero de 2032, perderá todos sus derechos sobre el Plan, no consolidando ninguna RSU y, por lo tanto, no pudiendo reclamar ningún importe vinculado a la liquidación.

Debido a la limitación de caracteres de la herramienta informática para la remisión de este informe, este apartado se completa en el apartado D

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.

Los consejeros que asumen funciones ejecutivas perciben adicionalmente una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo, que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupen.

La retribución dineraria fija bruta anual prevista para el Presidente Ejecutivo en 2026, en el marco de la Política de Remuneraciones, se prevé que ascienda a la cantidad de 346.557 euros, distribuida y abonada en doce (12) mensualidades.

Conforme a su contrato y a la Política de Remuneraciones, en adelante, dicha cantidad será actualizada anualmente por acuerdo del Consejo de Administración, actualización que en ningún caso podrá ser inferior a la que operaría en función del IPC anual que corresponda. Lo anterior será de aplicación a excepción de que el Presidente Ejecutivo renuncie expresamente a dicha actualización

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.

La Sociedad dispone de un seguro de responsabilidad civil para sus administradores que podrá actualizarse y adaptarse en cada momento por el Consejo de Administración a las necesidades y circunstancias de la Sociedad y de los consejeros a los que dé cobertura.

Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo tiene derecho a un seguro médico.

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.

El Presidente Ejecutivo es el único miembro del Consejo de Administración que percibe remuneración variable.

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Sociedad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La retribución variable se configura como adicional y complementaria a la retribución fija. Se trata de una retribución contingente, no consolidable, ligada al cumplimiento de objetivos de acuerdo con las directrices aprobadas por el Consejo de Administración. Dicha retribución valora, con periodicidad anual, la aportación de cada consejero a la consecución de los objetivos de la Sociedad, siendo éstos prefijados, concretos y cuantificables.

En este sentido, la cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al comienzo de cada ejercicio. De este modo, se configura un sistema plenamente flexible, que determina la existencia de ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de ORYZON en su conjunto no justificasen su devengo.

Estos objetivos están relacionados con métricas financieras y no financieras conforme al Plan Estratégico de la Sociedad, incluidos los objetivos relacionados con la sostenibilidad medioambiental, social y corporativa (ESG) de la Compañía, así como a la consecución de determinados hitos en materia de I+D de conformidad con el Plan Científico aprobado, los cuales son aprobados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para el Presidente Ejecutivo.

El Consejo de Administración de ORYZON en su sesión de 11 de diciembre de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado los siguientes objetivos y ponderaciones para el ejercicio 2026:

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

El cumplimiento de los objetivos del Presidente Ejecutivo será evaluado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución bruta variable anual del Presidente Ejecutivo, para un cumplimiento del cien (100) por cien de los objetivos establecidos en 2025 ascendía al cuarenta y cinco (45) por ciento del salario fijo bruto anual que corresponda. En 2026 se prevé mantener la misma proporción del cuarenta y cinco (45) por ciento del salario fijo bruto anual que corresponda.

Por otro lado, el Presidente Ejecutivo de ORYZON podrá ser beneficiario de sistemas de retribución a largo plazo que tengan por objeto la creación de valor para la Compañía, y que se instrumenten mediante pagos en metálico y/o mediante entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema retributivo que esté referenciado a la creación de valor de ORYZON.

En este sentido, siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, ORYZON, como herramienta para garantizar el cumplimiento de su Plan Estratégico, ha aprobado en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 12 de diciembre de 2025, como punto separado del orden del día con un 93,57% de los votos a favor, un Plan de Incentivo a Largo Plazo dirigido a determinados directivos y personal clave, incluido el Presidente Ejecutivo, correspondiente al periodo 2026-2028, con las siguientes finalidades:

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

Este Plan, en línea con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2025, tiene por objeto permitir al Presidente Ejecutivo obtener un incentivo en metálico (el "Incentivo"), vinculado al valor de la Compañía, en función del cumplimiento de los objetivos establecidos al efecto o ante la venta de la Compañía durante la vigencia del Plan.

La concesión del Incentivo se realiza en forma de "Performance Units", vinculadas al valor de cotización de la acción de ORYZON en cada momento. El Plan tendrá una duración total de tres (3) años, correspondientes al periodo 2026-2028.

La liquidación del Incentivo que, en su caso, corresponda se realizará en metálico, en función del valor de la acción de ORYZON en la fecha de finalización del Plan. Dicha liquidación se realizará en los tres (3) meses siguientes a la fecha de finalización del Plan, esto es, en el año 2029 o, en caso de venta de la Compañía, en los tres (3) meses siguientes a la fecha de liquidación anticipada.

La concesión inicial del Presidente Ejecutivo al amparo del Plan equivale al 150% de su retribución fija anual para 2026. De esta forma, el número máximo de Performance Units ("Performance Units") asignadas al Presidente Ejecutivo es el resultante de dividir el nivel de concesión inicial del Presidente Ejecutivo entre el valor medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2025 ("Valor de Referencia").

Las Performance Units son una mera expectativa de derecho, que no atribuyen a los Beneficiarios la condición de accionistas de ORYZON, ni por tanto los derechos políticos y económicos inherentes a dicha condición.

Siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas por la Sociedad para la percepción del Incentivo, salvo en determinadas excepciones contempladas por la Sociedad, el Presidente Ejecutivo consolidará las Performance Units concedidas al inicio del Plan en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincula el mismo.

En este sentido, el Presidente Ejecutivo, ante un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, tendría derecho a consolidar un incentivo total equivalente al 120% de las Performance Units concedidas al inicio del Plan, cuya liquidación se realizará en metálico conforme al valor de las acciones de la Compañía en dicho momento. A estos efectos, se entiende que cada Performance Unit consolidada dará derecho a percibir en metálico un importe equivalente al valor de una acción de ORYZON en la fecha de liquidación del Plan.

Asimismo, se ha incluido un factor de gobernanza que limita económicamente el Incentivo en proporción a su concesión inicial, ante una eventual revalorización de la acción en el mercado bursátil. En el caso del Presidente Ejecutivo, dicho factor de gobernanza asciende a tres (3) veces su retribución fija anual para 2026.

El importe del Incentivo en metálico que se entregará al Presidente Ejecutivo al finalizar el Plan dependerá del cumplimiento de las siguientes tres condiciones:

- Que esté en activo en ORYZON, en la fecha de finalización del Plan; salvo determinadas excepciones.
- Que se cumplan los umbrales mínimos de los objetivos corporativos definidos a los que se vincula el Incentivo; salvo determinadas excepciones.
- Que la formulación de cuentas anuales del ejercicio 2028 se haya realizado por parte del Consejo de Administración atendiendo al principio contable de empresa en funcionamiento.

La consecución de los objetivos corporativos a los que se vincula el Incentivo se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, definirá unos valores objetivo para cada una de las métricas aplicables al ciclo 2026-2028, en base a sus ponderaciones, conforme al siguiente esquema:

Métricas Ponderaciones

Pipeline/ I+D 45%

Financiación 40%

Valor para el accionista 10%

Personas, ESG y calidad 5%

Para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos señalados y calcular el Incentivo a liquidar, se medirá el nivel alcanzado para cada métrica durante la duración del Plan. Cada métrica estará sujeta a una escala de logro que incluirá un umbral mínimo, por debajo del cual no se considerará cumplimiento alguno, y un umbral máximo.

En caso de que durante la vigencia del Plan se produzca la venta del 100% de la Compañía, se procederá a la liquidación anticipada del mismo, entendiéndose cumplidos todos los requisitos y condiciones para la liquidación del Incentivo y aplicando la siguiente fórmula para la liquidación de las Performance Units asignadas al Presidente Ejecutivo sin que opere el factor de gobernanza:

Incentivo en metálico a abonar = 300.000 x Valor de la acción de ORYZON en la fecha de liquidación del 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.

La Sociedad no tiene asumidos ninguna obligación ni compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún consejero.

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.

Sin perjuicio de la compensación establecida para el Presidente Ejecutivo, no existen en la actualidad compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con ORYZON por la condición de consejero.

En relación con el contrato del Presidente Ejecutivo, se ha acordado la inclusión de una cláusula indemnizatoria, conforme al siguiente detalle:

En el supuesto en el que su contrato se termine a instancias de ORYZON por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Presidente Ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir una indemnización que se fija en la cantidad equivalente a dos (2) veces el salario total anual vigente en la fecha de extinción de la relación.

Asimismo, en caso de que ORYZON no comunique la extinción de la relación en el plazo y en los términos establecidos en el contrato, la Sociedad deberá abonar al Presidente Ejecutivo una compensación indemnizatoria equivalente a seis (6) mensualidades de su retribución.

Por otra parte, el Presidente Ejecutivo tendría derecho a la indemnización indicada en el párrafo anterior en caso de que éste decidiera rescindir su contrato unilateralmente como consecuencia de un cambio de control (cualquiera que sea su forma) o modificación de la titularidad accionarial actual de la Sociedad, que suponga un cambio de control de la misma, así como en el caso de extinción del contrato por decisión unilateral de éste si la decisión de resolver dicha relación se basara en un incumplimiento grave o culpable de ORYZON respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto o se produjese una reducción sustancial de las funciones o poderes de aquél.

Adicionalmente, en cualquier supuesto de extinción de la relación mercantil excepto en el supuesto de extinción por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Presidente Ejecutivo, éste tendrá derecho a recibir una compensación adicional equivalente a veinticuatro (24) mensualidades de prestación por desempleo vigente en el momento de la extinción del contrato, en su cuantía máxima.

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.

El contrato del Presidente Ejecutivo recoge los deberes y obligaciones que le corresponden en el ámbito de sus funciones, así como lo dispuesto en las siguientes cláusulas:

- Duración: Indefinida.
- No concurrencia: El Presidente Ejecutivo se compromete, tanto durante la vigencia de su contrato como una vez rescindido por cualquier causa, a:
 - No desempeñar actividades que puedan ser competidoras de las efectuadas por la Sociedad, incluyendo en el concepto de actividades competidoras la prestación de servicios de asesoramiento y apoyo, como la participación en la dirección y administración de negocios o compañías que sean competidoras de ORYZON.
 - No hacer ofertas de trabajo a los empleados de la Sociedad.
 - No divulgar o usar información confidencial o secreta relacionada con la Sociedad o sus clientes.

El pacto de no competencia post-contractual tendrá una duración de doce (12) meses, iniciando sus efectos el día del cese de la prestación de servicios del Presidente Ejecutivo.

Se pacta expresamente que la contraprestación por la suscripción de este acuerdo será equivalente al setenta y cinco (75) por ciento de la retribución global del Presidente Ejecutivo en el ejercicio en el que se produzca la terminación de sus servicios, que será satisfecha en el momento de la extinción de su contrato.

La Sociedad se reserva el derecho de exonerar al Presidente Ejecutivo de la aplicación de esta cláusula en el plazo de los treinta (30) días siguientes a la extinción de su contrato, sin que proceda, en este caso, la indemnización prevista a tal efecto.

- Indemnización: Ver apartado anterior.
- Otras cláusulas: Exclusividad, confidencialidad y secreto profesional, y ética profesional.

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.

Los consejeros no tienen otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este Informe.

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.

Al cierre de los Estados Financieros a 31 de diciembre de 2025, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Asimismo, los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente Informe.

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.

A la fecha de aprobación del presente Informe, no existen otros conceptos retributivos diferentes a lo expuestos en apartados anteriores.

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.

Tal y como se ha indicado anteriormente, la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 12 de diciembre de 2025, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el marco del Plan Estratégico en curso que contempla, entre otros objetivos, la expansión internacional y el fortalecimiento de la presencia de la Compañía en el mercado estadounidense, ha aprobado la Política de Remuneraciones vigente. Esta Política será aplicable desde su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2028.

Concretamente, la Política de Remuneraciones vigente incluye las siguientes modificaciones respecto de la política anterior:

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

- Revisión del importe máximo de remuneración de los consejeros en su condición de tales con el fin de poder ajustar la remuneración por los cambios en la composición del Consejo de Administración y mantener la competitividad de la remuneración respecto al mercado americano.
- Actualización del sistema de retribución variable a largo plazo del Presidente Ejecutivo con la incorporación del ciclo 2026-2028.

En todo caso, la Política de Remuneraciones vigente ha sido elaborada considerando la normativa legal aplicable, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y del mercado y lo establecido en el artículo 11 de los Estatutos Sociales y en los artículos 11 y 12 del Reglamento del Consejo de Administración de ORYZON.

El informe sobre la Política de Remuneraciones presentado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración se encuentra disponible en la documentación de la reunión extraordinaria de 2025 en la página web corporativa de la Compañía.

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.oryzon.com/sites/default/files/documents/2026-01/251106_ORYZON_PRC%202025.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.

El voto de los accionistas ha sido considerado como ratificación del informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior, al haber obtenido 99,73% de votos favorables.

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.

El proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales se ha realizado conforme se indica en el apartado A.1 del presente Informe. No obstante lo anterior, tal y como se ha introducido en el apartado A.2 anterior, durante parte del ejercicio 2025 ha sido de aplicación también la política de remuneración de consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2022 (en adelante, la "Política de Remuneraciones 2022"), que entró en vigor desde el momento de su aprobación y para los tres ejercicios siguientes, esto es, 2023, 2024 y 2025 y que, respecto al resto de los elementos no incluidos en el citado apartado A.2, la Política de Remuneraciones es continuista con los principios de la Política de Remuneraciones 2022.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene un papel principal en la aplicación de la Política de Remuneraciones de ORYZON. La Comisión se ha reunido en 6 ocasiones en el ejercicio 2025. En las reuniones se presentan los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2025 y en lo que se refiere a remuneraciones ha mantenido una política de remuneraciones acorde a las desarrolladas hasta la fecha atendiendo al criterio mostrado por la mayoría de los accionistas que han mantenido una posición de votos favorables con respecto a la política de remuneraciones propuesta por el Consejo de Administración.

En este sentido, y teniendo en consideración lo mencionado en el apartado A.1.1, la Sociedad ha contado con el asesoramiento externo de EY para la elaboración y aprobación de la Política de Remuneraciones y del presente Informe, así como para la realización de un análisis de comparabilidad retributiva frente al mercado.

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

No se han producido desviaciones durante el ejercicio 2025, sin perjuicio de aquellas que pudieran derivarse de la modificación del esquema retributivo de los consejeros en su condición de tales, como consecuencia de la nueva Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General

Extraordinaria de Accionistas celebrada el 12 de diciembre de 2025, derivada a su vez del cambio en la composición del Consejo de Administración acordado en la Junta General Extraordinaria de Accionistas del 28 de febrero de 2025.

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.

No se han aplicado excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2025.

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.

La Política de Remuneraciones de ORYZON es compatible con la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

Las diferentes 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, han sido indicadas en el apartado A.1 del presente Informe.

Asimismo, el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2025, del que el Presidente Ejecutivo era beneficiario, incluía un factor de gobernanza que limitaba económicamente el Incentivo en proporción a su concesión inicial, ante una eventual revalorización de la acción en el mercado bursátil. En el caso del Presidente Ejecutivo, dicho factor de gobernanza ascendía a cuatro con cinco (4,5) veces su retribución fija anual para 2023.

Adicionalmente, en el caso de que en la fecha de abono del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2025, ORYZON no contara con tesorería por un periodo superior a un (1) año, para la percepción del Incentivo, quedará sujeta a una cláusula de diferimiento hasta seis (6) meses de duración. Si a la finalización de seis (6) meses posteriores a la fecha del abono prevista del Incentivo, ORYZON siguiera sin cumplir este parámetro financiero, el Presidente Ejecutivo perderá todos sus derechos en el Plan, no teniendo derecho a percibir Incentivo alguno.

Con dichas acciones se pretenden controlar las prácticas retributivas de la Sociedad con el fin de alinearlas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de ORYZON, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, en línea con los criterios ya indicados de equilibrio entre componentes retributivos, supervisión del personal de mayor impacto en el riesgo y prevención de potenciales conflictos de interés.

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.

El total de las retribuciones devengadas durante 2025 no supera la cifra máxima establecida en la Política de Remuneraciones vigente y aprobada en la Junta General Extraordinaria celebrada el 12 de diciembre de 2025.

En cuanto al importe de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, ésta está relacionada con los resultados de la Sociedad en 2025, al estar ligada con los principales indicadores de la Compañía según se detalla en el apartado B.7.

El Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2025, en el que se incluye al Presidente Ejecutivo, aprobado por la Junta General de Accionistas de 26 de junio de 2023, refuerza la alineación de su retribución con la creación de valor a largo plazo por la forma en la que está diseñado.

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	26.288.077	29,69

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	65.723	0,25
Votos a favor	26.217.364	99,73
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	4.990	0,02

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.

Durante el ejercicio 2025, la retribución fija de los consejeros en su condición de tales se ha determinado tal como se indica en el apartado A.1 y B.1.2. del presente Informe.

En consecuencia, los importes fijos devengados con anterioridad al cambio en la composición del Consejo de Administración corresponden a los aprobados en la Política de Remuneraciones 2022:

- Asignación única por la incorporación al Consejo de Administración en el momento del nombramiento: 3.500 euros.
- Asignación por el ejercicio del cargo (vocal): 3.500 euros anuales.
- Asignación por el ejercicio del cargo de Presidente y/o Vicepresidente: 16.000 euros anuales.
- Asignación adicional por pertenencia a alguna de las Comisiones existentes: 7.000 euros anuales.
- Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración:
 - Asistencia tanto física como por medios telemáticos: 3.500 euros por sesión.
 - Asistencia por escrito: 250 euros por sesión.
- Dietas viaje por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración para los consejeros residentes en Estados Unidos: 3.000 euros.
- Dietas de asistencia a las reuniones de las comisiones existentes:
 - Asistencia tanto física como por medios telemáticos: 1.000 euros por sesión.
 - Asistencia por escrito: 250 euros por sesión.

Respecto del ejercicio anterior, y con efectos desde el cambio en la composición del Consejo de Administración, los consejeros en su condición de tales dejan de percibir dietas como elemento de retribución.

De acuerdo con lo anterior, la cantidad abonada a los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a las comisiones existentes ha sido en 2025 de 574.678 euros, inferior a la fijada como máxima en la Política de Remuneraciones.

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.

El Presidente Ejecutivo percibió como retribución fija bruta anual por sus funciones ejecutivas en 2025 la cantidad de 336.463 euros, distribuida y abonada en doce (12) mensualidades. La retribución fija percibida por el Presidente Ejecutivo en 2024 fue de 325.085 euros.

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:

- a) 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:

EEI Presidente Ejecutivo es el único miembro del Consejo de Administración que percibe remuneración variable.

En relación con el acuerdo sobre la fijación de objetivos para la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó los siguientes objetivos:

- 55% objetivos financieros corporativos.
- 40% objetivos relacionados con ensayos clínicos.
- 5% objetivos relacionados con los valores de desarrollo sostenible.

Asimismo, como en ejercicios anteriores, se acordó que, para una consecución del 100% de los objetivos, el importe variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo fuera igual al 45% de su remuneración fija, tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones vigente.

No obstante, frente a lo aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía en ejercicios anteriores, la consolidación de dicho importe devengado no queda sujeta a ninguna cláusula malus.

Tras la determinación del grado de consecución de los objetivos anteriores, que para el ejercicio 2025 se ha situado para el Presidente en el 80,00%, se ha aprobado un importe de retribución variable anual que asciende a 121.267 euros.

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

El Presidente Ejecutivo era beneficiario del Plan de Incentivo a Largo Plazo de 2023-2025 que le permitía un incentivo en metálico (el "Incentivo") vinculado al valor de la Compañía, en función del cumplimiento de los objetivos establecidos al efecto o ante la consecución de un hito estratégico durante la vigencia del Plan.

La concesión del Incentivo se realizó en forma de "Performance Units", vinculadas al valor de cotización de la acción de ORYZON en cada momento. En concreto, el Plan tenía una duración total de (3) años, correspondientes al periodo 2023-2025.

La concesión inicial del Presidente Ejecutivo al amparo del Plan equivalía al 150% de su retribución fija anual para 2023, lo que, en función del Valor de Referencia que se define a continuación, correspondía a 200.544 Performance Units.

El Valor de Referencia era el resultante de dividir el Incentivo asignado en metálico, como porcentaje sobre la retribución fija que se había definido como incentivo target o de referencia, entre el valor medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2022.

La consecución de los objetivos corporativos a los que se vinculaba el Incentivo se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables. El importe del Incentivo a liquidar dependerá de los siguientes objetivos:

- Haber conseguido en los tres (3) años de duración del Plan ingresos por licencias o ampliaciones de capital por valor agregado de:
- Grado de cumplimiento de los objetivos del año uno (1) del Plan.
- Grado de cumplimiento de los objetivos del año dos (2) del Plan.
- Grado de cumplimiento de los objetivos del año tres (3) del Plan.
- Salida al NASDAQ antes de la finalización del Plan con un valor bursátil el primer día de cotización inferior a trescientos cincuenta (350) millones de dólares.
- Valoración cualitativa del periodo por parte del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa, proporcionando la información detallada sobre las razones que justifiquen dicha valoración.

En la medida en que el grado de consecución de los anteriores objetivos ha alcanzado un 77,85% por el periodo 2023-2025, el Presidente Ejecutivo ha consolidado 126.529 "Performance Units" de las 200.544 concedidas al inicio del Plan, por lo que se ha devengado un importe de 398.225 euros por este elemento retributivo conforme a las Condiciones Generales aprobadas por el Consejo de Administración de ORYZON.

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 la devolución de la retribución variable del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2024, cuya consolidación estaba sujeta a que a 30 de junio de 2025 no subsistiera ningún supuesto de malus. El Consejo de Administración, en su sesión de 16 de mayo de 2025, aprobó el abono de la citada remuneración variable al haberse cumplido los requisitos aplicables.

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.

La Sociedad no tiene asumidos ninguna obligación ni compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún consejero.

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.

En el ejercicio 2025, no se ha producido el reconocimiento de ningún pago por cese anticipado o terminación de contrato de consejeros

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 el contrato del Presidente Ejecutivo ni se ha suscrito ningún contrato con otro consejero.

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

No se ha producido ninguna remuneración complementaria como consejeros por servicios prestados distintos de los inherentes al 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.

Los consejeros no han recibido en 2025 ningún tipo de retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

Adicionalmente a los conceptos retributivos señalados con anterioridad, el Presidente Ejecutivo ha percibido en 2025 determinadas retribuciones en especie, que corresponden al seguro de responsabilidad civil y al seguro médico.

El importe de estas remuneraciones en especie se recoge de forma individualizada en el apartado C.1.a.iv) por un importe de 1 mil euros para el Presidente Ejecutivo.

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.

La Sociedad no ha pagado en 2025 remuneraciones de este tipo.

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.

Dña. Tamara Maes ha percibido desde el 1 de enero hasta la fecha de finalización de su mandato como consejera, un importe de 4.167 euros en concepto presidenta del Comité Científico Asesor (SAB) de ORYZON.

Don Pierre Beaurang ha percibido desde el 28 de febrero de 2025, fecha en la que inició su mandato como consejero, hasta el 31 de diciembre de 2025, un importe de 60.000 dólares americanos, todo ello en virtud del contrato de servicios de consultoría suscrito con anterioridad a su designación como consejero de ORYZON de fecha 9 de enero de 2025.

Los importes indicados no se incluyen en el apartado C del presente informe en la medida en que no tienen la naturaleza de remuneración como consejeros de ORYZON.

Por lo demás, los consejeros no han recibido en 2025 ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente Informe, sin perjuicio de los que con carácter general, en su caso, les pudiese corresponder por su condición de accionistas.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO FORNIELES MELERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 27/02/2025
Doña ISABEL AGUILERA NAVARRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 27/02/2025
Don RAMON ADELL RAMON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 27/02/2025
Don MANUEL OSCAR LOPEZ FIGUEROA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 27/02/2025
Doña TAMARA MAES	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 27/02/2025
Don KONSTANTINOS ALATARIS	Consejero Independiente	Desde 28/02/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS SANCHEZ QUINTANA	Consejero Independiente	Desde 28/02/2025 hasta 31/12/2025
Doña MONTSERRAT VENDRELL RIUS	Consejero Independiente	Desde 28/02/2025 hasta 31/12/2025
Don PIERRE BEAURANG	Consejero Independiente	Desde 28/02/2025 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 CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	78	4		336	121				539	477
Don ANTONIO FORNIELES MELERO	2	7							9	54
Doña ISABEL AGUILERA NAVARRO	1	4							5	50
Don RAMON ADELL RAMON	2	7							9	50
Don MANUEL OSCAR LOPEZ FIGUEROA	105	9							114	65
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	1	2							3	33
Doña TAMARA MAES	3	4							7	46
Don KONSTANTINOS ALATARIS	84								84	
Don LUIS SANCHEZ QUINTANA	93								93	
Doña MONTSERRAT VENDRELL RIUS	84								84	
Don PIERRE BEAURANG	84								84	

Observaciones

De conformidad con lo indicado en el apartado B.8 anterior, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de la retribución variable del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2024, cuya consolidación estaba sujeta a que a 30 de junio de 2025 no subsistiera ningún supuesto de malus. El Consejo de Administración, en su sesión de 16 de mayo de 2025, aprobó el abono de la citada remuneración variable al haberse cumplido los requisitos aplicables.

Asimismo, conforme se describe en el apartado B.7 anterior, el Presidente Ejecutivo ha devengado un importe de 398.225 euros por el Incentivo a Largo Plazo 2023-2025. No obstante, aunque este Incentivo se liquida en metálico, se ha incluido en la tabla C.1.a).ii) y no en esta al estar vinculado a instrumentos referenciados al valor de la acción conforme se ha reportado en ejercicios previos.

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 CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	Incentivo a Largo Plazo 2023-2025	200.544	200.544			126.529	126.529	3,14	398	74.015		
Don MANUEL OSCAR LOPEZ FIGUEROA	Retribución Fija a Largo plazo basada en acciones			95.148	95.148			0,00			95.148	95.148
Don KONSTANTINOS ALATARIS	Retribución Fija a Largo plazo basada en acciones			95.148	95.148			0,00			95.148	95.148
Don LUIS SANCHEZ QUINTANA	Retribución Fija a Largo plazo basada en acciones			95.148	95.148			0,00			95.148	95.148
Doña MONTSERRAT VENDRELL RIUS	Retribución Fija a Largo plazo basada en acciones			95.148	95.148			0,00			95.148	95.148
Don PIERRE BEAURANG	Retribución Fija a Largo plazo basada en acciones			95.148	95.148			0,00			95.148	95.148

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Incentivo a Largo Plazo 2023-2025: En la medida en que, conforme se describe en el apartado B.7 anterior, se han cumplido las condiciones establecidas por la Sociedad para la percepción del Incentivo, el Presidente Ejecutivo ha consolidado el 63,09% de las "Performance Units" concedidas al inicio del Plan, por lo que se ha devengado un importe de 398.225 euros por este elemento retributivo. Aunque el Incentivo a Largo Plazo 2023-2025 se liquida en metálico, se incluye en esta tabla y no en la relativa al punto i) anterior al estar vinculado a instrumentos referenciados al valor de la acción conforme se ha reportado en ejercicios previos.

Retribución fija a largo plazo basada en acciones: Tal y como se describe en el apartado A.1.3, la asignación de esta retribución fija se realiza en forma de RSUs, vinculadas al valor de cotización de la acción de ORYZON en cada momento. En consecuencia, se incluye la concesión inicial para cada consejero independiente resultante de dividir la retribución asignada en metálico entre el valor medio de cotización de la acción durante los treinta (30) días naturales anteriores a la fecha de concesión, esta es, la fecha en la que la Junta General de Accionistas acordó formalmente la asignación individual de las RSUs a cada consejero independiente.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	Restribuciones en especie	1

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a 3rganos de administraci3n de sus entidades dependientes:

i) Retribuci3n devengada en met3lico (en miles de 3)

Nombre	Remuneraci3n fija	Dietas	Remuneraci3n por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribuci3n variable a corto plazo	Retribuci3n variable a largo plazo	Indemnizaci3n	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Sin datos										

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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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
Sin datos								

Observaciones								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 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 CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	539	398		1	938						938
Don ANTONIO FORNIELES MELERO	9				9						9
Doña ISABEL AGUILERA NAVARRO	5				5						5
Don RAMON ADELL RAMON	9				9						9
Don MANUEL OSCAR LOPEZ FIGUEROA	114				114						114
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	3				3						3
Doña TAMARA MAES	7				7						7
Don KONSTANTINOS ALATARIS	84				84						84
Don LUIS SANCHEZ QUINTANA	93				93						93

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	
Doña MONTSERRAT VENDRELL RIUS	84				84						84
Don PIERRE BEAURANG	84				84						84
TOTAL	1.031	398		1	1.430						1.430

Observaciones

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									
Don CARLOS MANUEL BUESA ARJOL	939	96,44	478	35,80	352	-16,59	422	10,76	381
Consejeros externos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	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 MANUEL OSCAR LOPEZ FIGUEROA	114	75,38	65	-1,52	66	-1,49	67	31,37	51
Don LUIS SANCHEZ QUINTANA	93	-	0	-	0	-	0	-	0
Don KONSTANTINOS ALATARIS	84	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MONTSERRAT VENDRELL RIUS	84	-	0	-	0	-	0	-	0
Don PIERRE BEAURANG	84	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	3	-90,91	33	22,22	27	-35,71	42	27,27	33
Don ANTONIO FORNIELES MELERO	9	-83,33	54	10,20	49	-15,52	58	20,83	48
Don RAMON ADELL RAMON	9	-82,00	50	2,04	49	-14,04	57	18,75	48
Doña ISABEL AGUILERA NAVARRO	5	-90,00	50	13,64	44	-18,52	54	22,73	44
Doña TAMARA MAES	7	-84,78	46	21,05	38	-15,56	45	-82,07	251
Resultados consolidados de la sociedad									
	-5.598	-0,48	-5.571	8,73	-6.104	6,91	-6.557	8,68	-7.180
Remuneración media de los empleados									
	69	15,00	60	5,26	57	0,00	57	1,79	56

Observaciones

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

Resultados de la sociedad: Con independencia de establecido en la Circular 3/2021, se incluye el resultado antes de impuestos de las cuentas anuales individuales formuladas y auditadas de cada ejercicio como consecuencia de tratarse de una sociedad individual que no consolida cuentas por no tratarse de un grupo de sociedades.

Remuneración media de los empleados: Conforme a lo establecido en la Circular 3/2021, se establece que la remuneración media de los empleados se calculará como el cociente entre la cifra de la remuneración devengada por el personal en cada ejercicio, determinada de acuerdo con la normativa contable de aplicación en la elaboración de las cuentas anuales individuales auditadas de cada ejercicio (descontando, en su caso, la retribución de los consejeros) y el número medio (sin considerar a los consejeros) ponderado de empleados calculado sobre una base equivalente a tiempo completo. En este sentido, se ha incluido la partida de "Sueldos, salarios y asimilados" de las cuentas anuales excluyendo la retribución de consejeros y añadiendo la parte de provisión devengada correspondiente a "Retribución Variable a Largo Plazo", con el objeto de hacer comparable esta cifra, por cuanto la retribución devengada reflejada en el apartado C.2 correspondiente al Consejero Ejecutivo, incorpora la provisión "Retribución Variable a Largo Plazo" correspondiente a éste.

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.

CONTINUACION APARTADO A.1

b) Política retributiva aplicable a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

El sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas se regirá además por los siguientes principios:

- La retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, debe cumplir con las mejores prácticas y ser competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.
- La retribución debe establecerse con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad.
- El componente variable anual se debe ligar a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.
- Se deben incorporar sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual que fomenten la consecución sostenida de objetivos en el tiempo y la fidelización de las personas clave.
- La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Sociedad como de sus profesionales.
- Asegurar el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones.
- Mantener alineada la política retributiva de los consejeros ejecutivos y la de la alta dirección.
- Incorporar en los contratos una cláusula que permita a la Sociedad sujetar el pago de una parte de la retribución variable devengada a la no concurrencia de determinadas circunstancias determinadas por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Sin perjuicio del apartado anterior, las condiciones retributivas de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas se recogerán en sus respectivos contratos, en los cuales se detallarán todos los conceptos por los que puedan obtener una retribución por el desempeño de dichas funciones.

De esta forma, los consejeros ejecutivos tienen un esquema retributivo adicional, que se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una parte variable contingente, no consolidable y ligada a la consecución de los objetivos de la Sociedad y al desempeño individual de cada consejero.
- Retribuciones en especie.
- Una parte asistencial, que podrá contemplar sistemas de previsión y seguros oportunos, y, en su caso, contemplará las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro.
- La eventual indemnización por cese pactada, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones ejecutivas.

El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en su contrato. El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

En la fecha de publicación del presente Informe, ORYZON cuenta con un consejero ejecutivo: D. Carlos Manuel Buesa Arjol, que ha ejercido el cargo de Presidente del Consejo de Administración desde su fundación en el año 2000, y que ha sido reelegido, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el plazo estatutario de cuatro (4) años en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 28 de febrero de 2025.

II. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones.

La Política de Remuneraciones se aprueba por la Junta General de Accionistas, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y con el informe del Consejo de Administración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, el artículo 11 de los Estatutos Sociales y el artículo 12 del Reglamento del Consejo de Administración, cuyas principales características son objeto de desarrollo a continuación.

a) Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) consejeros, los cuales deberán cumplir con los requisitos de idoneidad, capacidad, conocimientos y experiencia legalmente establecidos. La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31 de diciembre de 2025 es la siguiente:

- D. Manuel Óscar López-Figueroa (Presidente).

- D. Konstantinos Alataris (Vocal).
- D. Luis Sánchez Quintana (Vocal).

b) Funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las funciones que le atribuya la ley, los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración, incluyendo las siguientes:

- Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea 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.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas, los códigos internos de conducta y de las reglas de la Sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo de la Sociedad. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará encargada de:
 - La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la Sociedad, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones asistirá al Consejo de Administración en la elaboración del Informe Anual de Gobierno Corporativo, recabando de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento la información que para ello fuera necesario;
 - La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la Sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés;
 - La supervisión de que las prácticas de la Sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas; y
 - La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

c) Reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá de ordinario trimestralmente. 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 deberá dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo de Administración posterior a sus reuniones. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá levantar acta de sus reuniones, de las que remitirá copia a todos los miembros del Consejo. El Consejo de Administración deliberará sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

En el ejercicio 2025, la Comisión se ha reunido en 6 ocasiones, presentando los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2026, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos, 4 reuniones durante el citado ejercicio.

III. Empresas comparables en la definición de la Política de Remuneraciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza la práctica retributiva de mercado en compañías de similar tamaño y actividad para la elaboración de la Política de Remuneraciones.

En particular, para la elaboración de la Política de Remuneraciones actualmente vigente, la Sociedad ha centrado su análisis, en coherencia con la estrategia de internacionalización y atracción de talento, en el mercado estadounidense, llevando a cabo un estudio sobre más de 100 compañías biotecnológicas de Estados Unidos.

IV. Asesoramiento externo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el mejor cumplimiento de sus funciones. Conforme a lo anterior, la Sociedad ha contado con el asesoramiento externo de Ernst & Young Abogados, S.L.P. ("EY") para la elaboración y aprobación de la Política de Remuneraciones y del presente Informe, así como para la realización de un análisis de comparabilidad retributiva frente al mercado.

V. Procedimiento contemplado en la política para aplicar excepciones temporales.

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

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

Dichas excepciones, de carácter restrictivo, se basarán en las necesidades particulares del negocio de la Compañía. Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

CONTINUACION APARTADO A.1.3

La Política de Remuneraciones vigente fija el importe máximo anual de 630.000 euros para el conjunto de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales para el ejercicio 2025, al amparo de lo establecido en el artículo 11 de los Estatutos Sociales. Sobre el importe anterior habrá que adicionar, cuando proceda, la retribución fija a largo plazo basada en acciones que los consejeros independientes de ORYZON podrían percibir conforme a lo establecido anteriormente. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no apruebe su modificación.

Tal y como ya se ha indicado, la remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo de Administración, salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de su importe entre los distintos consejeros, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias que considere relevantes.

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

27/02/2026

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

☐ Si
☒ No