

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES  
DE ATRYS HEALTH, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE  
MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES  
DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2021, 2022 Y 2023**

## **1. Introducción**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Atrys Health, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Atrys**”) formula el presente informe relativo a la propuesta motivada de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de los ejercicios 2021, 2022 y 2023 (la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**”), que fue aprobada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 10 de diciembre de 2021, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies, apartado 3, de la Ley de Sociedades de Capital.

El citado artículo de la Ley de Sociedades de Capital establece que cualquier modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas conforme al mismo procedimiento previsto para su aprobación, que incluye que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabore un informe específico sobre la propuesta de modificación.

## **2. Propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros**

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión ha analizado la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Atrys y ha propuesto al Consejo de Administración mantener inalterada la misma, con excepción del apartado 3.3.a), relativo a la retribución variable de los consejeros ejecutivos, de forma que, a partir de su aprobación por la Junta General, en su caso, la misma esté ligada al cumplimiento de los siguientes objetivos:

<b>Objetivo</b>	<b>Ponderación</b>
Importe Neto Cifra de Negocio	20%
EBITDA Ajustado	30%
Valoración del Consejo	20%
Responsabilidad Social Corporativa (ESG)	10%
Beneficio Neto Ajustado	20%

De este modo, respecto del texto anterior de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobado en la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 10 de diciembre de 2021, se disminuye la ponderación del objetivo de Importe Neto de la Cifra de Negocio, del 30% al 20%, y se incrementa la ponderación del objeto de Beneficio Neto Ajustado, del 10%, al 20%.

Finalmente, se hace constar que el incentivo extraordinario en favor de los Consejeros Ejecutivos, previsto en el apartado 3.3.3) de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, no ha sido devengado al no haberse cumplido los objetivos a los que estaba sujeto, según lo indicado en el citado apartado.

Se adjunta como **Anexo Único** la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, con las modificaciones indicadas anteriormente ya introducidas.

### **3. Subsistencia del resto de términos.**

En lo no referido anteriormente, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Atrys se mantiene inalterada y en sus actuales términos.

### **4. Conclusión**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Atrys resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas en materia retributiva, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia, y en definitiva, permite a Atrys contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad eleva el presente informe sobre la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros al Consejo de Administración de la Sociedad para que éste, a su vez, la proponga a la Junta General para su aprobación.

Madrid, a 24 de mayo de 2022.

---

**Doña Aurora Catá Sala**  
**La Presidenta**

---

**Don Alberto Castañeda González**  
**El Secretario**

---

**Don Jaime del Barrio Seoane**

---

**Don Jaime Cano Fernández**

---

**Don Fernando de Lorenzo López**



**Anexo Único**  
**Texto refundido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros**  
**para los ejercicios 2021, 2022 y 2023**

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS**

### **DE ATRYS HEALTH, S.A.**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

La Junta General Extraordinaria de Accionistas de Atrys Health, S.A. (“**Atrys**” o la “**Sociedad**”) celebrada el 10 de diciembre de 2021 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de Atrys para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (la “**Política de Remuneraciones**”). El Consejo de Administración somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebrará el 28 de junio de 2022, en primera convocatoria, la modificación de la Política de Remuneraciones, cuyo texto refundido se recoge en el presente documento.

#### **2. CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones tiene como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los consejeros guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, con la situación económica que ésta tenga en cada momento y con los estándares de mercado de empresas comparables tanto a nivel nacional como internacional.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad para Atrys y sus accionistas, la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las precauciones necesarias para desincentivar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Las remuneraciones además deben ser adecuadas para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exige el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

El Consejo de Administración de Atrys asume el compromiso de hacer efectivo el principio de transparencia de los conceptos retributivos percibidos por los consejeros, suministrando información transparente emitida con la antelación necesaria y con respeto a las recomendaciones de buen gobierno generalmente reconocidas en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros. A tal efecto, el Consejo de Administración informará sobre las retribuciones de los consejeros, consignando anualmente de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los mismos en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

### **3. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones que se refleja en el presente documento es una propuesta que el propio Consejo de Administración realiza a la Junta General de Accionistas en función de lo establecido en el artículo 529.novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, aplicable a las Sociedades Cotizadas, y en consecuencia a la Sociedad, dado el interés de ésta en solicitar la admisión a negociación de sus acciones en las Bolsas de Valores españolas en el período siguiente a la Junta General de Accionistas en la que se somete a aprobación ésta Política de Remuneraciones.

La Política de Remuneraciones será aplicable en la Sociedad durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, con independencia de que se admitan o no, finalmente, a negociación sus acciones en una o varias Bolsas de Valores.

La presente propuesta partió de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien la aprobó en su reunión de 2 de noviembre de 2021 y fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 4 de noviembre de 2021.

Al mismo tiempo, la citada Comisión aprobó un informe motivándola y que se acompaña a este documento. Una vez convocada la Junta en la que se propone la aprobación de esta Política de Remuneraciones, tanto el presente documento como el citado informe se ponen a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad. Los accionistas pueden solicitar su entrega y envío gratuito.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta en la aprobación de esta Política de Remuneraciones:

- a) las condiciones de empleo y niveles retributivos de la plantilla de la Sociedad. La retribución de los consejeros ejecutivos (incluyendo fija y variable) es de 6 veces el salario medio de la plantilla.
- b) la información recibida de expertos independientes (en concreto en el informe emitido por Willis Tower Watson “*Análisis de la competitividad externa de la retribución total de consejeros*” de fecha 15 de octubre de 2021), accionistas minoritarios e institucionales.

### **4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD**

#### **4.1. Estructura de las remuneraciones**

En esta Política de Remuneraciones se distingue la retribución que deben recibir los consejeros ejecutivos de la que percibirán los consejeros no ejecutivos.

Los consejeros ejecutivos sólo percibirán retribución por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y no por la mera condición de consejeros. La retribución de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas consistirá en una cantidad fija, una cantidad variable, retribución en especie y la participación en

el plan de incentivos a largo plazo. Tanto la cantidad fija como la variable se recibirán en dinero.

La retribución variable, que no excederá de un 40% de la retribución fija, se determinará en atención al cumplimiento de objetivos de desempeño financiero como puedan ser el EBITDA ajustado, la cifra neta de negocio, el beneficio neto ajustado u otros que conjuguen los principios de crecimiento del negocio y la sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo.

La retribución de los consejeros no ejecutivos será fija y se abonará en dinero. En este caso se trata de una retribución dineraria base por el cargo de consejero, así como complementos adicionales por la pertenencia a las comisiones del consejo, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador.

El importe máximo de la remuneración anual de la totalidad de los consejeros, para el primer año de vigencia, esto es para el 2022, incluyendo tanto a ejecutivos como no ejecutivos, ascenderá a la cantidad de 1 millón de euros.

Esta cantidad tiene en cuenta el número máximo de consejeros que resultarán de la Junta General en la que se propone la aprobación de esta Política de Remuneraciones (en total 12 consejeros, dos ejecutivos, 4 independientes y 6 dominicales). Las cantidades que se fijan en esta Política de Remuneraciones están previstas para el primer ejercicio de aplicación de la misma que es el año 2022. En los ejercicios sucesivos las mismas serán actualizadas en función del índice IPC.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros (antes indicado) incluye todos los conceptos retributivos con las únicas salvedades de la Seguridad Social a cargo de la empresa (cuyo importe será el que estrictamente se derive de la Ley) así como la retribución mediante la participación de los consejeros ejecutivos en el Plan de Incentivos, respecto de la que se fijan en todo caso los parámetros de su determinación. La atribución a los consejeros ejecutivos de derechos a remuneración adicional por el plan de incentivos requerirá un acuerdo específico por parte de la Junta General de Accionistas.

## **4.2. Remuneración de los consejeros ejecutivos**

- 4.2.1. Es competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar la retribución concreta de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la compañía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.
- 4.2.2. A esta fecha, el presidente ejecutivo y consejera delegada de la Sociedad son los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad. La retribución de los consejeros ejecutivos constará de una retribución fija, una retribución variable, una retribución en especie y la participación en el plan de incentivos aprobado por el Consejo de Administración

y en su caso por la Junta General para directivos, empleados o colaboradores de la Sociedad.

- (i) Retribución fija: La retribución fija anual máxima del consejero por el ejercicio de funciones ejecutivas se determina teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. En este sentido, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a una retribución fija de 200.000 euros anuales y la Consejera Delegada tendrá derecho a una retribución fija de 190.000 euros anuales.
- (ii) Retribución variable anual: Consistirá en una cantidad dineraria que no excederá el 40% de su salario bruto anual fijo, y la misma se vinculará a la consecución de los siguientes objetivos operativos, financieros y de sostenibilidad:

Objetivo	Ponderación
Importe Neto Cifra de Negocio	20%
EBITDA ajustado	30%
Valoración del Consejo de Administración	20%
Responsabilidad Social (ESG)	10%
Beneficio Neto ajustado	20%

Los criterios mencionados contribuyen a los objetivos de: (i) crear valor para el accionista; (ii) fomentar la sostenibilidad de la compañía a largo plazo (incluyendo objetivos de responsabilidad social que promuevan la lucha contra el cambio climático y la mejora de la formación de los profesionales de la Sociedad).

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará en qué medida se han cumplido los objetivos una vez formule las cuentas anuales consolidadas del ejercicio (y que estas hayan sido auditadas) al que corresponda la retribución a cuyos efectos podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente. La retribución variable tomará en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo que puedan minorar dichos resultados.

El Consejo de Administración contará con un margen de discrecionalidad del 20% sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta, entre otros factores, la incertidumbre regulatoria y la concurrencia de circunstancias excepcionales que tengan lugar durante el ejercicio. El uso que, en su caso, se haga de dicho margen deberá ser motivado y explicado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Asimismo, el Consejo de Administración podrá decidir no pagar la retribución variable, a pesar del cumplimiento de los objetivos, en las siguientes circunstancias: (i) incumplimientos de las normas de conducta y éticas de la Sociedad por parte del Consejero; (ii) imputación o investigación del Consejero en un proceso penal relacionado con su gestión de la Sociedad; o (iii) situación de riesgo de insolvencia de la Sociedad.

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, tendrá la facultad para diferir, total o parcialmente el pago de la remuneración variable tras haberse devengado para que su importe se vea reducido si se conoce que la determinación inicial del importe se basó en datos inexactos (así como el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que la reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable).

- (iii) Retribución en especie: consistirá en seguro sanitario, seguro de vida y vehículo de empresa por los siguientes importes máximos:

Consejero	Seguro salud	Seguro Vida	Vehículo de empresa	<b>Total retribución especie</b>
Presidente Ejecutivo	1.000	2.500	11.000	14.500
Consejera Delegada	1.000	2.500	11.000	14.500
<b>TOTAL</b>	2.000	5.000	22.000	29.000

- (iv) Participación en planes de incentivos: Los consejeros ejecutivos podrán ser partícipes de los planes de incentivos a medio o largo plazo que la Sociedad apruebe con el fin de alinear los objetivos de la Sociedad con los de su personal de dirección y gestión clave.

Los planes de incentivos tendrán una duración de hasta 3 años. Una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercerlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años, siempre y cuando continúen siendo consejeros ejecutivos.

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado



equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias o personales que lo requieran.

A la fecha de aprobación de la presente Política de Remuneraciones se encuentra en vigor el primer plan de incentivos de la compañía que fue aprobado por la Junta General de Accionistas del día 19 de diciembre de 2018 y que se devengará el 19 de diciembre de 2021 (el “**Plan**”). El Plan consiste en la entrega de acciones y su mecanismo de cálculo tiene que ver con la revalorización de la acción de la Sociedad por encima de 2,74 euros a la fecha de devengo. Los consejeros ejecutivos de la misma figuran entre los beneficiarios del mismo. El Plan no contiene ninguna restricción a la transmisión de las acciones.

#### 4.2.3. Términos de los contratos de los consejeros ejecutivos.

- (i) Duración: Los contratos de los consejeros ejecutivos incluirán una duración indefinida.
- (ii) Exclusividad: Los contratos de los consejeros ejecutivos serán indefinidos y preverán con carácter general la exclusividad, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del grupo u otras como administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias, familiares o del grupo de la Sociedad, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto alguno con la entidad.
- (iii) Indemnización por despido: No se pactarán en los contratos indemnizaciones por despido de los consejeros ejecutivos que superen dos anualidades de remuneración anual (fijo más variable y retribución en especie) y en la que en ningún caso se tendrá en cuenta la participación del consejero ejecutivo en los planes de incentivos.
- (iv) Competencia post-contractual: Los contratos de los consejeros ejecutivos incluirán cláusulas de no competencia post-contractual, que será retribuida con hasta el 60% de la remuneración fija anual durante el período que dure la no competencia.

- (v) Clawback: Los contratos de los consejeros ejecutivos incluirán una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (cláusula *clawback*).
- (vi) Confidencialidad: Los contratos incluirán la regulación de un riguroso deber de confidencialidad tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.
- (vii) Preaviso: Deberá mediar un preaviso por escrito mínimo de 3 meses tanto en caso de que se resuelva el contrato por voluntad del Consejero delegado, como en caso de que la resolución sea por desistimiento libre y unilateral de la compañía
- (viii) Pensión complementaria o jubilación: Los contratos no incluirán sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada.

### **4.3. Remuneración de los consejeros no ejecutivos**

4.3.1. La remuneración de los consejeros no ejecutivos consiste en una retribución fija anual que será establecida por el Consejo de Administración teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que se hayan atribuido a cada uno de los consejeros por la pertenencia a las comisiones del consejo, el ejercicio de la presidencia de las mismas o el ejercicio del cargo de consejero coordinador. Se contemplan los siguientes conceptos:

- (i) Un importe anual máximo fijo bruto en efectivo por ser vocal del Consejo de Administración para cada consejero no ejecutivo de 30.000 euros.
- (ii) Un importe anual adicional fijo en efectivo en función de la pertenencia a las comisiones del consejo. Se establece un importe de 10.000 euros para el caso de los vocales y de 15.000 euros para los presidentes.
- (iii) Adicionalmente, en el caso de designarse un consejero coordinador, éste tendrá una retribución adicional de 12.000 euros.

4.3.2. Retribución por la función de secretaria del consejo de administración. En el caso de que un consejero ostentara la condición de secretario del Consejo de Administración, la retribución que perciba éste (o la Sociedad Profesional en la que

se integre) por esta función será al margen de la que perciba como consejero y se determinará teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. Tanto la retribución que perciba por su función de consejero como por su función de secretario están contempladas dentro del importe máximo establecido en el apartado 4.1. de esta Política de Remuneraciones.

- 4.3.3. Sistemas de previsión social. Los consejeros no serán beneficiarios de sistemas de previsión social distintos de los que por Ley les corresponda, debiendo satisfacer la contribución la Sociedad o el consejero, en función de lo que determine la Ley.
- 4.3.4. Seguro de responsabilidad civil. La Sociedad podrá suscribir un seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos cuya prima no podrá exceder de 70.000 euros.

## **5. ENTRADA EN VIGOR**

Lo establecido en esta Política de Remuneraciones entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022.