

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

DE ATRYS HEALTH, S.A.

1. INTRODUCCIÓN

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Atrys Health, S.A. (“**Atrys**” o la “**Sociedad**”) celebrada el 28 de junio de 2024, aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de Atrys para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 (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 12 de junio de 2025, 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 las actividades 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 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, aplicable a las Sociedades Cotizadas.

La Política de Remuneraciones será aplicable en la Sociedad durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

La presente propuesta partió de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien la aprobó en su reunión de 22 de mayo de 2024 y fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 22 de mayo de 2024.

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 la versión anterior de la misma (vigente desde el 1 de enero de 2022) de la que es continuidad.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

4.1. Estructura de las remuneraciones

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

La consejera ejecutiva sólo percibirá retribución por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y no por la mera condición de consejera. La retribución de la consejera ejecutiva 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.

Para cada uno de los años de vigencia de la presente Política (i.e. 2025, 2026 y 2027), se establece que el importe máximo de la remuneración anual de la totalidad de los consejeros, incluyendo tanto a ejecutivos como no ejecutivos, ascenderá a la cantidad de 1.300.000 euros y así permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Esta cantidad tiene en cuenta el número de consejeros de la Sociedad fijados que resultarán de la Junta General en la que se propone la aprobación de esta Política de Remuneraciones (en total 11 consejeros, 1 ejecutiva, 2 otros externos, 3 independientes y 5 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 2025. 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 la consejera ejecutiva en el Plan de Incentivos, respecto de la que se fijan en todo caso los parámetros de su determinación. La atribución a la consejera ejecutiva 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 la consejera ejecutiva

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, la Consejera Delegada de la Sociedad es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad. La retribución de la consejera ejecutiva 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 de la consejera por el ejercicio de funciones ejecutivas se determina teniendo en cuenta la retribución de cargos análogos en sociedades equiparables. En este sentido, 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 objetivos operativos, financieros y de sostenibilidad incluyendo (cifra de negocios, EBITDA Ajustado, Resultado Neto Ajustado, ESG, entre otros).

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 15% sobre la base de la propuesta que formule la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta, entre otros factores, la incertidumbre regulatoria y la concurrencia de circunstancias excepcionales que tengan lugar durante el ejercicio. 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	Total retribución especie
Consejera Delegada	1.000	2.500	11.000	14.500

- (iv) Participación en planes de incentivos:

La Consejera Delegada podrá ser partícipe 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 mínima de hasta 3 años. Una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, la Consejera Delegada no podrá transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años, siempre y cuando continúe siendo consejera ejecutiva.

Se exceptúa el caso en el que el la Consejera Delegada 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 la Consejera Delegada necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición incluyendo los costes fiscales o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias o personales que lo requieran.

A fecha de 29 de abril de 2025 se encuentra en vigor el plan de incentivos 2023-2026, aprobado por la Junta General Extraordinaria de accionistas, de 20 de diciembre de 2022. El citado plan, que se devengará en el mes de mayo de 2027, consiste en la entrega de derechos sobre acciones de Atrys en función de la revalorización de la acción de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas durante la vigencia del Plan de Incentivos y el cumplimiento de determinados

objetivos financieros globales. Los objetivos de dicho plan son (i) el incremento del valor de cotización de la acción por encima de 7 euros por acción a la finalización del Plan, tomando como valor final de referencia la media ponderada de cotización de la acción en las 60 sesiones previas a la fecha de finalización del Plan y (ii) el cumplimiento de los covenants de la financiación de la Sociedad (Deuda financiera Neta / Ebitda, y Cash flow cover).

La Consejera Delegada es beneficiaria de hasta un máximo de 181.490 acciones.

Se considera que el citado Plan de Incentivos, al estar vinculado al incremento del valor de la Sociedad en las Bolsas de Valores y al cumplimiento de los objetivos financieros a los que se ha comprometido la misma con los financiadores, contribuye al alineamiento de los intereses de sus beneficiarios y de los accionistas, y a la sostenibilidad de Atrys en el largo plazo.

4.2.3. Términos del contrato de la Consejera Delegada.

- (i) Duración: El contrato de la Consejera Delegada incluirá una duración indefinida.
- (ii) Exclusividad: El contrato de la Consejera Delegada será indefinido y preverá 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 pactará en el contrato de la Consejera Delegada indemnización por despido que supere dos anualidades de remuneración anual (fijo más variable y retribución en especie) y, además, en ningún caso se tendrá en cuenta la participación de la Consejera Delegada en los planes de incentivos.
- (iv) Competencia post-contractual: El contrato de la Consejera Delegada incluirá una cláusula 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: El contrato de la Consejera Delegada incluirá 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: El Contrato incluirá la regulación de un riguroso deber de confidencialidad tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, la Consejera Delegada deberá 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 de la Consejera Delegada, como en caso de que la resolución sea por desistimiento libre y unilateral de la Sociedad.
- (viii) Pensión complementaria o jubilación: El contrato no incluirá 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 presidencia del Consejo de Administración. A la presente fecha, el cargo de presidente del consejo recae en un consejero no ejecutivo que, adicionalmente a su remuneración conforme el apartado 4.3.1 de esta Política, percibirá un importe anual fijo de 30.000 euros.

- 4.3.3. Retribución por la función de secretaría 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.
- 4.3.4. Sistemas de previsión social. Los consejeros no serán beneficiarios de sistemas de previsión social distintos de los que por Ley les correspondan, debiendo satisfacer la contribución la Sociedad o el consejero, en función de lo que determine la Ley.
- 4.3.5. 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.