

# Política de diversidad en la composición del consejo de administración y de selección de consejeros

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Nombre                       | Política de diversidad en la composición del consejo de administración y de selección de consejeros |
| Fecha de aprobación          | 6 de mayo de 2026   |
| Fecha de desarrollo          | -   |
| Fecha de última modificación | -   |
| Responsable                  | Comisión de Nombramientos y Retribuciones   |
| Clasificación                | Pública   |
| Tipo de documento            | Política  |
| Versión                      | 1.0   |

| Editor               | Aprobador                                       |
|----------------------|---|
| Legal y Cumplimiento | Consejo de Administración de Atrys Health, S.A. |

# Índice

|  |   |
|--|---|
| 1. Introducción  | 3 |
| 2. Ámbito de aplicación                                  | 3 |
| 3. Objeto  | 3 |
| 4. Principios generales                                  | 4 |
| 4.1 Adecuación y equilibrio                              | 4 |
| 4.2 Profesionalidad, meritocracia e integridad           | 4 |
| 4.3 Igualdad de oportunidades y no discriminación        | 4 |
| 4.4 Diversidad   | 4 |
| 4.5 Interés social                                       | 5 |
| 4.6 Proporcionalidad                                     | 5 |
| 5. Matriz de competencias                                | 5 |
| 6. Proceso de selección                                  | 6 |
| 6.1 Análisis previo de las competencias requeridas       | 6 |
| 6.2 Fuentes de identificación de candidaturas            | 6 |
| 6.3 Auxilio de consultores externos                      | 6 |
| 6.4 Requisitos de las candidaturas                       | 6 |
| 6.5 Causas de incompatibilidad                           | 7 |
| 7. Nombramiento, ratificación o reelección de consejeros | 7 |
| 8. Marco normativo                                       | 8 |
| 9. Publicidad  | 8 |
| 10. Supervisión y verificación del cumplimiento          | 8 |
| 11. Revisión y aprobación                                | 9 |

## 1. Introducción

El Consejo de Administración de Atrys Health, S.A. (“**Atrys**” o la “**Sociedad**”) tiene atribuida la competencia general de determinar las políticas y estrategias generales de la Sociedad.

El Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en su Principio 10 promulga que *“El consejo de administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género en su composición”*, lo que se concreta en su Recomendación 14 *“Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que: a) sea concreta y verificable; b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y; c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas”*.

En este sentido, el Reglamento del Consejo de Administración de Atrys establece que *“El Consejo de Administración deberá proponer a la Junta General el número de consejeros más adecuado para asegurar su eficaz funcionamiento y la debida representatividad del órgano, así como para reflejar un adecuado balance de experiencias y conocimientos que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos tratados. Asimismo, la política de selección de consejeros promoverá la diversidad conocimientos, experiencias, edad y género en su composición.”*

Con este propósito, en el ejercicio de sus responsabilidades y en el marco de la ley y los estatutos, el Consejo de Administración aprueba la presente Política de diversidad en la composición del consejo de administración y de selección de consejeros (la “**Política**”).

## 2. Ámbito de aplicación

Esta Política es aplicable a la composición del Consejo de Administración de la Sociedad, así como a la selección de candidatos a consejero y altos directivos de la Sociedad.

## 3. Objeto

La presente Política tiene por objeto establecer los principios y criterios que deben regir la composición del Consejo de Administración y los procesos de selección, nombramiento y reelección de sus miembros, con el fin de garantizar su adecuado funcionamiento y aportar mayor valor a la toma de decisiones.

De este modo, la presente Política explicita y concreta el compromiso de Atrys con la diversidad al más alto nivel y fija unos criterios orientativos en materia de selección de consejeros y altos directivos con el fin de guiar la actividad de Atrys en este ámbito.

La aproximación de Atrys a la cuestión de la diversidad no es meramente formal o mecánica, consistente en “marcar las casillas” sobre las distintas variables de la diversidad. Al contrario, se busca que la Sociedad realice un análisis de fondo sobre lo que aportan los diferentes perfiles a la composición del Consejo de Administración para contribuir a la mejor deliberación y decisión.

## 4. Principios generales

### 4.1 Adecuación y equilibrio

La Sociedad buscará que el Consejo de Administración y la alta dirección de la Sociedad cuente con una combinación apropiada de perfiles, competencias y experiencias ateniendo al carácter singular de la Sociedad.

Los concretos criterios de diversidad se adecuarán teniendo en cuenta las competencias y perfiles existentes en cada preciso momento en el Consejo de Administración y las necesidades concretas que se pretendan favorecer según otros factores como la complejidad y el entorno del negocio, el contexto socioeconómico, la estrategia de la Sociedad en materia de sostenibilidad y cualesquiera otros que se consideren relevantes.

Asimismo, su composición deberá ser equilibrada, con una amplia mayoría de consejeros no ejecutivos y una adecuada proporción entre consejeros dominicales e independientes, procurando asimismo que los consejeros independientes tengan un peso adecuado en el Consejo de Administración.

### 4.2 Profesionalidad, meritocracia e integridad

La Sociedad velará por la captación y retención de talento, lo que implica procurar contar con los mejores profesionales en sus órganos de gobierno y alta dirección. Éstos deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con la visión y valores de Atrys y con los principios recogidos en su normativa interna (particularmente, el Código de Conducta).

De cara a emitir una opinión favorable sobre cualquier candidato, será condición esencial que dicho candidato goce de honorabilidad y cuente una trayectoria profesional y personal basada en el respeto a las leyes y las buenas prácticas comerciales.

### 4.3 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Todos los procesos de selección de consejeros y altos directivos de la Sociedad han de fundamentarse en criterios objetivos de mérito profesional, capacidad, experiencia, compromiso e integridad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por que dichos procesos no adolezcan de sesgos injustificados que puedan implicar discriminación alguna por razón de edad, sexo, ideología, raza o religión.

### 4.4 Diversidad

#### En el Consejo de Administración

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a quien compete funcionalmente la evaluación de las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, procurará que éste tenga una composición diversa, combinando personas que cuenten con la experiencia y conocimiento del Grupo Atrys, el negocio y el sector salud en general; con otras que tengan formación, competencias, conocimientos y experiencia en otros ámbitos y sectores que permitan lograr el adecuado equilibrio para su mejor funcionamiento y desempeño de sus funciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y unas orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo. En todo caso, con la finalidad de garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Consejo de Administración, se procurará tener una presencia mínima del 40% de consejeras antes de que finalice el año 2026, entendido como el número de consejeros que determine el porcentaje más cercano al 40 % y sin superar el 49 %.

### En las Comisiones

El Consejo de Administración velará por que la composición de sus Comisiones, teniendo en consideración las limitaciones derivadas de su dimensión, sea diversa en lo relativo a género, experiencia profesional, competencias, capacidades personales y conocimientos sectoriales y, tratándose Atrys de una entidad con un nivel relevante de internacionalización, en lo que respecta a experiencia internacional o procedencia geográfica.

Para ello, se tendrán en cuenta las indicaciones de las Guías Técnicas publicadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

### En la Alta Dirección

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fomentarán la existencia de una cantera interna diversa de talento mediante el establecimiento de objetivos y medidas concretas que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas.

## 4.5 Interés social

La composición plural del Consejo de Administración y la alta dirección tendrá como principio rector la búsqueda del interés social. Se procurará enriquecer la toma de decisiones mediante la conjunción de diferentes perfiles y cualificaciones siempre en pro de una gestión y supervisión de mayor valor para la Sociedad y los diferentes grupos de interés afectados por su actividad.

## 4.6 Proporcionalidad

Sin perjuicio de que la Sociedad cumplirá, al menos, con los requerimientos relativos a paridad previstos en la normativa legal que sea de aplicación en cada momento, el seguimiento de los criterios incluidos en esta Política puede verse modulado en virtud del principio de proporcionalidad y, por lo tanto, en función de las características, escala y complejidad de la Sociedad, de su negocio y de los sectores específicos en los que opere.

## 5. Matriz de competencias

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Atrys elaborará una matriz ("*skill matrix*") con las competencias que presenta cada miembro del Consejo de Administración o candidato al cargo, de modo que sirva como herramienta para simplificar el análisis de los aspectos cubiertos y las carencias o espacios susceptibles de refuerzo.

Esta matriz podrá incluir, entre otras cuestiones, la definición de las aptitudes y los conocimientos de los candidatos a consejero, las funciones que corresponden a los puestos a cubrir en el citado órgano social, así como las competencias, conocimientos y experiencia más adecuados para cada puesto. Así, la matriz de competencias permite la apreciación comparativa de cada candidato, garantizando que el procedimiento establecido por la Sociedad para la selección de consejeros se basa en criterios claros, neutrales y preestablecidos.

La matriz de competencias será revisada y actualizada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad en atención a la estructura, tamaño y composición del Consejo, así como a los retos, oportunidades y riesgos que enfrente la Sociedad en cada momento.

En la matriz se incluirán como requisitos que deben reunir las personas candidatas a consejero, al menos, los que figuran en el apartado 6.4 de esta Política, así como las cualidades concretas que se valoren en funciones de las necesidades de la Sociedad.

## 6. Proceso de selección

### 6.1 Análisis previo de las competencias requeridas

Cada proceso de selección partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad. Para ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se apoyará en la matriz de competencias de cara a analizar el perfil y las capacidades requeridas para el cargo y las de los restantes miembros del Consejo de Administración. Teniendo en cuenta ese análisis, valorará si las personas candidatas propuestas o sobre las que tiene que informar, cumplen o no con los requisitos establecidos en la citada matriz.

### 6.2 Fuentes de identificación de candidaturas

Cualquier consejero podrá solicitar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero siempre que éstos reúnan las condiciones establecidas en esta Política.

### 6.3 Auxilio de consultores externos

La Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos con el fin de buscar la eficiencia, eficacia e independencia del proceso. Este asesoramiento se podrá recabar tanto para la realización del análisis previo de las necesidades de la Sociedad, como para la búsqueda y selección de candidatos conforme a lo establecido en esta Política.

Corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificar y velar por la independencia efectiva de dichos asesores externos.

### 6.4 Requisitos de las candidaturas

En el análisis de las candidaturas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará los siguientes elementos:

- a) La cualificación técnica-profesional de los candidatos. Para ejercer adecuadamente las funciones de consejero, el candidato debe reunir, en su conjunto, conocimientos y experiencia (i) en la propia Sociedad; (ii) en los negocios desarrollados por la Sociedad, (iii) en el sector de la salud y las tecnologías; (iii) en aspectos económico-financieros, contables, de auditoría, de control interno y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros del negocio; (iv) en recursos humanos y gestión de personas; y (v) en sostenibilidad, gobierno corporativo y cumplimiento normativo, entre otros.
- b) La experiencia en puestos de gestión empresarial y liderazgo de equipos, teniendo en cuenta el contexto en el que opera la Sociedad.
- c) Tiempo y compromiso necesario para el cargo, evaluando los cargos ya ocupados por el candidato en otras empresas y su compatibilidad de dedicación para desempeñar eficazmente su cometido.

- d) La edad de los candidatos. Con carácter indicativo, se considerará la conveniencia de que los candidatos a consejero de la Sociedad no excedan, en general, la edad de setenta y cinco años.
- e) La existencia eventual de conflictos de interés.
- f) La significación de eventuales relaciones comerciales, financieras o profesionales existentes o mantenidas con anterioridad, directa o indirectamente, por los candidatos con la Sociedad o con otras sociedades del Grupo.
- g) Los eventuales procedimientos judiciales o administrativos pendientes, en contra de los candidatos, así como las condenas penales o las sanciones administrativas que las autoridades competentes les hayan imputado.

Los candidatos deberán cumplir con los demás requisitos establecidos en la Ley, los estatutos sociales de Atrys, el Reglamento del Consejo de Administración de Atrys para el adecuado desempeño del cargo y, en especial, los relativos al deber de diligencia y lealtad.

En las propuestas de reelección de consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, además de los factores anteriormente señalados, valorará el desempeño durante el tiempo que haya ejercido el cargo y su capacidad para seguir desempeñándolo satisfactoriamente.

Durante el proceso de selección, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o su presidente, podrá reunirse con cada uno de los candidatos a consejero antes de emitir su informe o propuesta a fin de confirmar su idoneidad.

## 6.5 Causas de incompatibilidad

No podrán ser considerados como candidatos a consejeros quienes:

- Desempeñen el cargo de consejero simultáneamente en más de tres consejos de administración, además del de Atrys, de sociedades cuyas acciones estén admitidas a cotización en un mercado regulado.
- En los dos años anteriores a su eventual nombramiento hubieran ocupado altos cargos en las administraciones públicas españolas incompatibles con el desempeño del cargo de consejero, conforme a la legislación vigente.
- Estén incurso en cualquier causa legal de incompatibilidad o prohibición prevista en la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones legales o estatutarias aplicables.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá adoptar las medidas necesarias y realizar las averiguaciones oportunas para asegurarse de que los candidatos a consejero no se encuentran en ninguno de los supuestos señalados en los párrafos anteriores.

## 7. Nombramiento, ratificación o reelección de consejeros

De conformidad con los estatutos sociales y el reglamento del Consejo de Administración de Atrys, los consejeros serán designados por la Junta General de Accionistas o por el Consejo de Administración, de conformidad con la legislación aplicable.

La propuesta de nombramiento o reelección de los miembros del Consejo de Administración corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si se trata de consejeros

independientes, y al propio Consejo de Administración, en los demás casos. La propuesta deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta de la Junta General o, en su caso, del propio Consejo de Administración. La propuesta de nombramiento o reelección de cualquier consejero no independiente deberá ir precedida, además, de informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

## 8. Marco normativo

La Política respeta y asume los principios básicos y directrices recogidos en la siguiente normativa:

- Constitución Española.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Estatutos sociales de Atrys.
- Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por el Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) el 18 de febrero de 2015 y revisado por acuerdo del Consejo de la CNMV de 25 de junio de 2020.
- Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones publicada por la CNMV.
- Guía Técnica 1/2024 sobre comisiones de auditoría de entidades de interés público publicada por la CNMV.

## 9. Publicidad

La Sociedad dará difusión a los principios contenidos en esta Política mediante su publicación en la web corporativa.

Por su parte, en el informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad se incluirá una descripción detallada del contenido de esta Política, así como los objetivos fijados en relación con esta, las medidas adoptadas y los resultados obtenidos. Igualmente, el informe de sostenibilidad de la Sociedad detallará la composición del Consejo de Administración y las acciones realizadas para cumplir con los porcentajes de paridad según la legislación vigente.

Asimismo, como medida de transparencia en lo referido al análisis sobre la diversidad del Consejo de Administración, la Sociedad cumplirá con la recomendación de buen gobierno de difundir públicamente, en la página web corporativa, el perfil profesional y biográfico de los consejeros y su vínculo con la Sociedad en el caso de los dominicales, lo que facilita el análisis de las cualidades que presentan los consejeros de la Sociedad en contraste con la matriz de competencias.

## 10. Supervisión y verificación del cumplimiento

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará periódicamente la composición del Consejo de Administración y la adecuación de sus competencias a las necesidades de la Sociedad y a los requerimientos legales en términos de diversidad y paridad. En el contexto de la evaluación periódica que realiza el Consejo de Administración del desempeño de sus consejeros y sus comisiones, la elaboración del plan de acción buscará corregir las deficiencias que hayan podido detectarse sobre la diversidad en la composición y en la matriz de competencias.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta Política e informará de ello al Consejo de Administración.

## 11. Revisión y aprobación

El Consejo de Administración de Atrys aprobó esta Política en su reunión del 6 de mayo de 2026.

