

# 2023

**INFORME ANUAL SOBRE LAS ACTIVIDADES  
DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS  
Y RETRIBUCIONES**

# ÍNDICE

## 1

Presentación

## 2

Composición, competencias y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y reuniones durante 2023

2.1 Composición

2.2 Competencias y funciones

2.3 Funcionamiento

## 3

Actividades del ejercicio 2023

3.1 Reuniones celebradas

3.2 Principales actividades

## 4

Conclusión

# 1. PRESENTACIÓN

Siguiendo la recomendación del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas elaborado por la CNMV, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "Comisión") de Fluidra, S.A. ("Fluidra" o la "Sociedad") ("Reglamento de la Comisión"), se adjunta el Informe Anual sobre el funcionamiento y actividades de la Comisión del ejercicio 2023, aprobado por la Comisión el 15 de marzo de 2024 y ratificado por el Consejo de Administración de la Sociedad ("Consejo") el 19 de marzo de 2024.

## 2. COMPOSICIÓN, COMPETENCIAS Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y REUNIONES DURANTE 2023

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está regulada en el artículo 14 del Reglamento del Consejo y en el Reglamento de la Comisión, que desarrolla sus principios de actuación y las reglas básicas de su organización y funcionamiento y normas de conducta, conforme a las mejores prácticas en gobierno corporativo y la Guía Técnica de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

### 2.1 Composición

Según lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo y el artículo 12 del Reglamento de la Comisión, la Comisión está formada por cuatro consejeros no ejecutivos, dos de los cuales son consejeros independientes. Los miembros de la Comisión se han designado teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia, así como los cometidos de la Comisión.

Según regula en el Reglamento del Consejo, el Presidente de la Comisión es necesariamente un consejero independiente, elegido entre los consejeros independientes miembros de la Comisión.

A 31 de diciembre de 2023 la Comisión estaba formada por los siguientes consejeros designados por el Consejo.

Nombre	Cargo		Antigüedad en la Comisión
Esther Berrozpe Galindo	Presidenta	Independiente	06/09/2019
Jorge Valentín Constans Fernández	Vocal	Independiente	01/12/2015
Bernardo Corbera Serra	Vocal	Dominical	05/05/2022
Michael Steven Langman	Vocal	Dominical	14/06/2021

### PERFILES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN



Doña Esther Berrozpe Galindo

Nacida en 1970, Esther Berrozpe cuenta con una dilatada trayectoria internacional de tres décadas trabajando en empresas de bienes de consumo, donde ha ocupado puestos de creciente responsabilidad tanto en Europa como en Norteamérica. Cuenta con una larga experiencia en los sectores comercial, industrial y logístico, gestión del talento y cambio cultural, así como en fusiones y adquisiciones.

En la actualidad, Esther ocupa los cargos de CEO y consejera de Attindas Hygiene Partners, líder mundial en el sector de la higiene personal.

Antes de incorporarse a Attindas, Esther fue CEO de Ontex, un grupo internacional de higiene personal que cotiza en Euronext Bruselas. Antes de Ontex, Esther trabajó durante 19 años en Whirlpool Corporation, líder mundial en el sector de los electrodomésticos, donde ocupó diversos puestos directivos, el último de ellos el de Presidenta de Europa, Oriente Medio y África y Vicepresidenta Ejecutiva de la compañía. Con anterioridad en su carrera, Esther trabajó para Paglieri, Sara Lee y el Grupo Wella.

Esther Berrozpe fue consejera senior de American Industrial Partners (AIP) y fue consejera independiente en Pernod Ricard, Ontex Group y Roca Corporación.

Esther es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Deusto en San Sebastián (España) y estudió Economía y Negocios Internacionales en la Universidad de Bérgamo (Italia).



**Don Jorge Valentín Constans Fernández**

Nacido en 1964, Jorge Constans es licenciado en economía por la Universidad de Barcelona, PDG en IESE y ADE en ESADE. Durante una larga carrera de 22 años en Danone ocupó varios cargos en comercial, marketing, dirección general en España y posteriormente fue presidente y director general de Danone Francia. A continuación, fue responsable de la zona Europa y más adelante se le añadió USA. Durante los dos últimos años en la empresa fue el presidente de la división de productos lácteos, con una facturación de 12 B€ y con presencia en más de 50 países. En Louis Vuitton desempeñó el puesto de presidente y CEO. En la actualidad es miembro de los consejos de administración de Puig y Fluidra.



**Don Bernardo Corbera Serra**

Nacido en 1965, Bernardo Corbera Serra es licenciado en Ciencias Empresariales por E.S.E.I. y P.A.D.E. por IESE. Ocupó en el pasado diversos cargos en el Grupo Fluidra, si bien en la actualidad no presta servicios para el mismo. En particular, emprendió su carrera en Astral Export, S.A. como encargado de la apertura y expansión de África, Middle East y Centro América. En 1993, se traslada a EEUU y se ocupa del estudio de mercado y la posterior implantación de Astral Products y Polytank en dicho país. En 1999 se incorpora a Astral Grup como responsable de Norte América y México y es nombrado miembro del Comité Ejecutivo. En 2000 es nombrado miembro del Consejo de Administración de Fluidra, así como Consejero Delegado de Edrem S.L., sociedad inversora familiar. Adicionalmente, dirige y es miembro del órgano de administración de Beran Cartera, S.L.



**Don M. Steven Langman**

Nacido en 1961, M. Steven Langman cofundó Rhône en 1996 y ha sido responsable de la gestión del día a día de la firma desde su creación. Rhône es una gestora de activos especializada en capital riesgo. Es Miembro y Director General de Rhône. Antes de fundar Rhône, el Sr. Langman había sido Director General de Lazard Frères, donde se especializó en

fusiones y adquisiciones. Y antes de Lazard Frères, el Sr. Steven Langman había trabajado en el departamento de fusiones y adquisiciones de Goldman Sachs. Tiene más de treinta años de experiencia en financiación, análisis e inversiones en empresas públicas y privadas. Además de Fluidra, S.A., el Sr. Langman actualmente forma parte del Consejo de Administración de diversas compañías dentro del portfolio de inversiones de Rhône, incluyendo Hudson's Bay Company, Lummus Technology L.L.C., Vista Global Holdings y Wellbore Integrity Solutions LLC. Se graduó con matrícula de honor en la Universidad de Carolina del Norte de Chapel Hill y tiene un máster de la London School of Economics.

## 2.2 Competencias y funciones

Sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por la Ley, los Estatutos Sociales o el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ejerce las siguientes:

### Competencias básicas

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definiendo, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desarrollar bien su cometido;
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas;
- Informar las propuestas de nombramientos de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o cese por la Junta General de Accionistas;
- Examinar u organizar, de la forma que se considere adecuada, la sucesión del Presidente y del Consejero Delegado y, en su caso, hacer propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora un plan de sucesión que es revisado periódicamente para adaptarlo a las nuevas necesidades y circunstancias de la Sociedad;
- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del equipo directivo de la Sociedad y sus filiales y para la selección de candidatos;
- Informar y elevar al Consejo de Administración los nombramientos y ceses de altos directivos y otros directivos a propuesta del presidente ejecutivo o del consejero

delegado, así como las condiciones básicas de sus contratos;

- Informar al Consejo de Administración sobre las cuestiones de diversidad de género y cualificaciones de los consejeros, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.5 del Reglamento del Consejo de Administración;
- Establecer un objetivo para el sexo menos re- presentado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo;
- Proponer al Consejo de Administración: (i) la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos y (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y las demás condiciones básicas de sus contratos; y
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza las siguientes

**Funciones adicionales**

- Revisar periódicamente la estructura del Consejo de Administración y sus comisiones y asesorar al Consejo de Administración sobre la configuración más conveniente, en cuanto a tamaño y equilibrio entre las distintas clases de consejeros;
- Proponer al Consejo de Administración una política de selección de consejeros dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración y que sea concreta y acreditable, de forma que asegure las propuestas de nombramiento de consejeros se basen en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo, y que favorezcan la diversidad de conocimientos, experiencia, edad y género. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verifica anualmente el cumplimiento de esta política, informando de ello en el informe anual de gobierno corporativo;
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzarlo;
- Velar por que, al cubrirse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna;
- Proponer el nombramiento o cese de los miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión Delegada, de estrategia y de ESG, comprobando que reúnen las condiciones de experiencia profesional, competencia y diversidad en su composición. En las propuestas de reelección de consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los mismos factores que para la primera elección y, además, se valora el desempeño y la evaluación del

consejero durante el tiempo que haya en el cargo y su capacidad para continuar desempeñándolo satisfactoriamente;

- Proponer o comunicar la dimisión o cese de los consejeros cuando:
  - (a) se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos en la ley, en los Estatutos Sociales o en el presente Reglamento;
  - (b) algún accionista representado por el consejero transmita íntegramente o disminuya su participación accionarial;
  - (c) o se vean afectados por cualesquiera otras situaciones, relacionadas o no con su actuación en la Sociedad, que pudiera perjudicar gravemente la imagen o reputación de ésta;
- Velar por que el Consejo de Administración dé publicidad de un modo adecuado a las razones y circunstancias del cese antes del término de su mandato, ya sea por dimisión o por acuerdo de la Junta General.
- Promover y coordinar el proceso anual de evaluación del desempeño del Consejo de Administración, del Presidente del Consejo de Administración, sus Comisiones, sus miembros y de los consejeros ejecutivos;
- Elevar al Consejo de Administración los resultados de la evaluación junto con una propuesta de plan de acción o con recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas o mejorar el funcionamiento del Consejo de Administración o sus comisiones;
- Como parte de la evaluación, realizar un seguimiento de la asistencia de los consejeros a las reuniones;
- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, a cuyos efectos:
  - (a) elabora una matriz de competencias necesarias del Consejo de Administración que ayude a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a analizar las competencias conocimientos y experiencias de los consejeros que forman parte del Consejo y a definir las funciones y aptitudes de los candidatos que deban cubrir las vacantes que se produzcan;
  - (b) evalúa el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido; y (c) promueve programas de actualización de conocimientos de los consejeros, cuando fuese preciso;
- Verificar la independencia de cualquier consultor externo que pueda asesorar periódicamente al Consejo de Administración en la evaluación del desempeño del Consejo de Administración y sus Comisiones.
- Proponer al Consejo de Administración:
  - El sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros ejecutivos y altos directivos;

- La retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos y altos directivos;
- Las políticas de remuneración de los consejeros y de los miembros de la alta dirección y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración, y verificando que es consistente con las circunstancias particulares de la Sociedad.
- Informar al Consejo de Administración de la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones;
- Elaborar y someter a la aprobación del Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros;
- Revisar periódicamente los términos de los acuerdos de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos y verificar que son coherentes con las políticas de remuneración aplicables;
- Velar por el cumplimiento de las políticas retributivas de los consejeros y altos directivos;
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los criterios y objetivos fijados para el año anterior a efectos de determinar la moción sobre la retribución individual, incluidos los componentes variables de la misma de los consejeros ejecutivos y altos directivos;
- Verificar la coherencia de las políticas de selección y retribución con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión;
- Verificar que la información que la Sociedad publica en su página web corporativa en materia de retribuciones es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables con un proceso transparente de elaboración de la propuesta de políticas retributivas;
- Informar sobre las propuestas de nombramientos y cese de los altos directivos, así como recabar información sobre el proceso de su evaluación. En relación con lo anterior, elaborar un plan de sucesión de los altos directivos de la Sociedad y velar porque su sucesión se produzca de forma ordenada y planificada;
- Diseñar y organizar periódicamente los programas de bienvenida para los consejeros que considere oportunos;
- Emitir los informes y desarrollar las actuaciones que, en su ámbito competencial, le corresponda, o le soliciten el Consejo de Administración o su Presidente;
- Evaluar y revisar periódicamente 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, así como la supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas;
- Velar por que la cultura corporativa esté alineada con el propósito y valores de las normas de gobierno corporativo; y
- Revisar la información no financiera elaborada sobre la Sociedad y, en su caso, sobre el grupo que se refiera a materias propias del ámbito de funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

## 2.3 Funcionamiento

Si bien la Comisión se reúne de ordinario trimestralmente, deberá reunirse, previa convocatoria de su Presidente, siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión al menos la mayoría de sus miembros, presentes o representados.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros concurrentes (presentes o representados) a la sesión. En caso de empate en las votaciones el voto del presidente no será dirimente.

Asimismo, según le faculta el Reglamento del Consejo y de la Comisión, para mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión puede recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

La Comisión da cuenta de su actividad y responde del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo posterior sus reuniones. Asimismo, la Comisión levanta acta de sus reuniones, remitiendo copia a todos los miembros de la Comisión poniendo, en todo caso, el acta a disposición de los miembros del Consejo.

## 3. ACTIVIDADES DEL EJERCICIO 2023

### 3.1 Reuniones celebradas

Durante el ejercicio 2023 la Comisión se ha reunido en 8 ocasiones.

En las sesiones se han tratado diversos temas que atañen a sus competencias y responsabilidades, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo y en el Reglamento de la Comisión.

Además de los miembros de la Comisión, esporádicamente han participado en diversas sesiones de la Comisión los consejeros ejecutivos, la **HR Global Director (Chief HR Officer)**, el CFSTO y la directora de ESG, el secretario no consejero del Consejo así como asesores externos, para presentar temas de su competencia.

### 3.2 Principales actividades

Las principales actividades de la Comisión en el ejercicio 2023 han sido las siguientes:

#### (a) Composición del Consejo de Administración

La Comisión ha emitido informe favorable de las siguientes reelecciones y nombramientos de consejeros.

- Nombramiento de D. Manuel Puig como consejero dominical por un periodo de 4 años.
- Nombramiento de Dña. Aedhmar Hynes como consejera independiente por un periodo de 4 años.
- Ruelección de D. Jorge Constans como consejero independiente por un periodo de 2 años.

Búsqueda de candidatos al puesto de consejero independiente, realizando el proceso de selección según el procedimiento establecido en la política de selección, con énfasis en el talento y la diversidad.

La Comisión ha informado favorablemente al Consejo de los siguientes cambios en la composición de las comisiones:

#### (i) Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Ratificación y reelección de D. Jorge Valentín Constans como miembro de la comisión, durante la vigencia de su cargo.

#### (ii) Comisión de Auditoría

Nombramiento de Dña. Esther Berrozpe como miembro de la comisión, durante la vigencia de su cargo.

Ratificación y reelección de D. Jorge Valentín Constans como miembro de la comisión de auditoría, durante la vigencia de su cargo como consejero.

#### (iii) Comisión de delegada, de Estrategia y ESG

Nombramiento de Dña. Aedhmar Hynes como miembro de la comisión, durante la vigencia de su cargo.

Ratificación y reelección de D. Jorge Valentín Constans como miembro de la comisión.

#### (b) Composición del equipo directivo

- Se ha completado el proceso de sucesión del puesto de **Global HR Director (Chief HR Officer)**. Se ha informado favorablemente al Consejo del acuerdo de terminación del contrato de la Global HR Director y se ha llevado a cabo el proceso de selección de un candidato para ocupar dicha posición, informando favorablemente al consejo en relación con dicha candidata y sus condiciones contractuales.
- Se ha informado favorablemente al Consejo del nombramiento de Dña. Clara Valera, Corporate Strategy & Business Development Director, como miembro del MAC.

#### (c) Informes anuales

Analizó la información a incorporar en los siguientes informes anuales en aquellas materias de su competencia, e informó favorablemente al Consejo sobre su aprobación: Informe Integrado, Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe anual de remuneraciones de consejeros e Informe anual de actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

#### (d) Evaluación del Consejo

- Realizó la evaluación del Consejo.
- Analizó la estructura, composición y funcionamiento del Consejo, así como el desempeño individual de cada consejero.
- Analizó el grado de cumplimiento del plan de acción de mejora del governance y de las capacidades de mejora tras la evaluación del Consejo realizada en 2022.
- Aprobó y elevó al Consejo el Informe de Evaluación de la composición y funcionamiento del Consejo y sus Comisiones.
- Informó favorablemente al consejo para la aprobación del plan de acción 2023 derivado de la evaluación del consejo.

### **(e) Remuneración de los miembros del órgano de administración y del equipo directivo**

- Evaluó el desempeño profesional en 2022 de los consejeros ejecutivos y equipo directivo, e informó favorablemente al Consejo de la cuantía de la remuneración variable anual de 2022 a percibir por los consejeros ejecutivos, el equipo directivo y el director de auditoría interna y cumplimiento, en función del grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos a los que se vinculó.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo de la propuesta de revisión salarial del equipo directivo para 2023 en base a la situación actual de la compañía y los resultados.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo de los objetivos anuales estratégicos, financieros, ESG e individuales de los consejeros ejecutivos y del equipo directivo del ejercicio 2023.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo de la actualización de la lista de beneficiarios del del LTI 2022-2026.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo, en relación con el segundo Ciclo del LTI 2022 – 2026, de las métricas y objetivos de cada una de ellas, peso de cada métrica por grupo de beneficiarios, así como, de los beneficiarios, la asignación de unidades a cada uno de ellos y el coste.

### **(f) Global Shares Plan (Plan Global de Acciones)**

Se analizó e informó favorablemente al Consejo de las características del nuevo Plan Global de compra incentivada de acciones de Fluidra S.A. (“Global Shares Plan” o “ESPP”) para empleados del Grupo Fluidra.

Durante el ejercicio se hizo seguimiento del ESPP a los efectos de poner en marcha un plan de acción para su mejora.

### **(g) Estrategia Global de RH**

Se analizó la estrategia Global de RH 2024-2026 del Grupo Fluidra y su alineación con el modelo de organización y el plan estratégico del Grupo Fluidra, con el objetivo de fomentar un modelo de organización resiliente para irse adaptando al futuro.

Revisó el mapa de talento y la planificación de la sucesión de los puestos clave de Fluidra.

### **(h) Engagement Survey**

Se analizó el resultado de la tercera Engagement Survey realizada en la organización para medir el nivel de compromiso, el employee net promote score y conocer las palancas que los determinan. El objetivo es identificar los puntos críticos y de mejora para implantar planes de acción.

### **(i) Brecha salarial**

Se analizó la metodología y cálculo de la brecha salarial bruta y ajustada y su evolución con respecto a 2022, constatando la sustancial mejora, ello a los efectos de cumplir con el objetivo de 2024 (No wage GAP).

### **(j) Pulse ESG**

Se analizó el resultado del trabajo interno realizado por el equipo directivo del grupo en relación con la estrategia y plan de acción en materia de ESG.

### **(k) Modificación de los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo**

Se informó favorable al Consejo sobre la propuesta de modificación del artículo 36 de los Estatutos Sociales (relativo a la composición del Consejo) y de los siguientes artículos del Reglamento del Consejo:

- Artículo 16: Reforzar el requerimiento de asistencia a las reuniones del consejo de Fluidra
- Artículo 15: Reforzar la necesidad de una evaluación anual del Consejo, incorporando la obligación de ser asistidos por un consultor en el proceso de evaluación cada tres años.
- Artículo 25: Limitar a cuatro el número máximo de consejos de empresas cotizadas, además de la propia Fluidra, en los que puede ser miembro de su órgano de administración un consejero de Fluidra.

### **(l) Actualización de Políticas**

Se informó favorablemente al Consejo sobre la propuesta de modificación de la Política de Selección de Consejeros con el objetivo de (i) asegurar un mejor equilibrio de género, (ii) extender la ausencia de sesgo a otros rasgos de diversidad (nacionalidad, país de origen, antecedentes culturales y capacidades) y (iii) limitar a un máximo de 2 años el periodo de reelección de un consejero independiente, a partir de la segunda reelección, para dar más flexibilidad a la transición de consejeros de ser necesario para la Sociedad.

### **(m) Medidas para incrementar la diversidad de género en el Consejo**

La Comisión ha trabajado durante 2023, junto con el Consejo, en una serie de medidas y planes para incrementar la diversidad de género en el Consejo, cumplir con la Recomendación 15ª del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas y para que los futuros procesos de selección para cubrir nuevas vacantes sigan favoreciendo la diversidad en el Consejo y se alcance el objetivo de tener al menos un 40% de mujeres en el Consejo para junio de 2025.

A iniciativa de la Comisión, el Consejo ha llevado a cabo determinadas actuaciones que le permitirán alcanzar el objetivo del 40% tras la Junta General de Accionistas de 2025:

- Proponer el incremento del número de miembros del Consejo de Administración a 14 miembros para incorporar

una nueva consejera mujer, mediante la correspondiente modificación estatutaria.

- La modificación de la Política de Selección aprobada el 9 de mayo de 2023, referida en el anterior apartado (I). Como prueba de ello y tras la modificación, en la Junta General de Accionistas de 10 de mayo de 2023, se procedió a renovar al consejero D. Jorge Valentín Constans por dos años.

Asimismo, el Consejo tiene previsto, previa propuesta de la Comisión, proponer en la Junta General de Accionistas de 2024 la renovación del consejero D. Brian McDonald por un año. Con ello, se podrían producir dos vacantes nuevas en la Junta General de Accionistas a celebrar en 2025.

Por otro lado, la Sociedad está trabajando para incrementar el número de altas directivas en su management committee (MAC). En este sentido, durante el primer trimestre de 2024 han accedido dos nuevas directivas al MAC, resultando que en la actualidad dicho MAC está formado por 11 miembros, de los que 3 son mujeres (27,27%).

## 4. CONCLUSIÓN

Durante 2023, la Comisión ha ejercido adecuadamente las responsabilidades asignadas por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de la Sociedad y el Reglamento de la Comisión.