

**Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Fluidra, S.A.
relativo a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los
Consejeros**

24 de marzo de 2025

1. Introducción

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") establece que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la comisión de nombramientos y remuneraciones ("**CNR**"). Ambos documentos deben ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general y atribuyendo expresamente a los accionistas el derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos.

Este documento constituye el informe de la CNR de Fluidra, S.A. ("**Fluidra**" o "**Sociedad**") justificativo de la propuesta de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que tendrá vigencia durante los ejercicios 2025, desde la fecha de su aprobación por la junta general de accionistas de Fluidra ("**Junta**" o "**Junta de Accionistas**"), 2026, 2027 y 2028 ("**Política de Remuneraciones**" o "**Política**")), que se eleva al consejo de administración de Fluidra ("**Consejo**" o "**Consejo de Administración**") para que éste, a su vez, lo someta a la aprobación de la Junta de Accionistas.

2. Informe sobre la Política de Remuneraciones

En 2024 se aprobó la política de remuneraciones aplicable desde el ejercicio 2024, desde la fecha de su aprobación, hasta el 31 de diciembre de 2027.

No obstante, la modificación de la composición del Consejo de Administración, en cuanto al nombramiento de un nuevo consejero delegado de Fluidra, sometido a aprobación de la Junta de Accionistas junto con la presente Política, ("**Consejero Delegado**") hace necesario adaptar la política de remuneraciones, aplicable desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2028.

La Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone es continuista con la política vigente en lo que se refiere a principios, estructura y contenido del paquete retributivo. Así, mantiene los mismos principios y fundamentos de la política anterior, estos son, que la remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables y que esté orientada a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros con los resultados e intereses de los accionistas e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La Política de Remuneraciones se ajusta a las mejores prácticas de gobierno corporativo y a las tendencias del mercado y utiliza un formato transparente que permite apreciar de forma clara los principios sobre los que se asienta.

(i) Aspectos cualitativos

Desde un punto de vista cualitativo, la Política de Remuneraciones sigue los principios y el formato de la última política aprobada por la Junta de Accionistas en 2024, al ser transparente y detallar de forma clara los principios en los que se asienta la Política de Remuneraciones.

(ii) Aspectos cuantitativos

Los principales cambios cuantitativos introducidos en la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- adaptación de la remuneración de los Consejeros ejecutivos ("**Consejeros Ejecutivos**") para adecuarla a la remuneración del nuevo Consejero Delegado, cuyo nombramiento se somete a aprobación de la Junta junto con la presente Política.

En relación con el nuevo Consejero Delegado, su retribución está respaldada por un análisis comparativo con el objetivo de adecuar su retribución a la de los Consejeros Ejecutivos de empresas comparables, teniendo en cuenta su tamaño, sector y mercados nacionales e internacionales en los que opera Fluidra. Este análisis ha sido realizado por la consultora Willis Towers and Watson y ha utilizado los siguientes criterios para seleccionar el grupo de comparación: compañías del sector industrial, incluidas las empresas competidoras del sector de la piscina, y otras compañías consideradas competidoras en relación con contratación de talento equivalente, cuya facturación y capitalización bursátil se sitúa entre un 25% y un 400% de la dimensión de Fluidra. Las empresas seleccionadas para realizar el estudio comparativo tienen su base en Estados Unidos ya que el nuevo Consejero Delegado ha sido seleccionado entre candidatos procedentes de ese país y tendrá su base operativa también en Estados Unidos, debido a la relevancia del mercado americano tanto en el contexto actual como en la estrategia a futuro de Fluidra. La remuneración del presidente ejecutivo no ha experimentado ningún cambio respecto la política anterior, adicional a la actualización anual de la retribución fija en el mismo porcentaje que el equipo directivo; y

- descripción de las principales características del incentivo a largo plazo para el colectivo de directivos clave y Consejeros Ejecutivos, que se somete a aprobación de la Junta junto con la presente Política, ("**Plan 2025-2029**"), tras haberse iniciado a 31 de diciembre

de 2024 el tercer y último ciclo del Plan 2022-2026. La estructura del Plan 2025-2029 es continuista respecto del Plan 2022-2026, al constar también de 3 ciclos de 3 años de duración cada uno de ellos.

La Política de Remuneraciones pretende que la remuneración de los consejeros guarde proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables, al objeto de atraer y retener el talento. El sistema de remuneración establecido está orientado a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculando la remuneración de los consejeros con los resultados e intereses de los accionistas, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3. Vigencia

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los miembros del consejo de administración, la Política de Remuneraciones tendrá vigencia en los ejercicios 2025, desde su aprobación, 2026, 2027 y 2028, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta de Accionistas.

4. Conclusión

En base a lo anterior, la CNR concluye que la Política de Remuneraciones que eleva al Consejo de Administración para que éste, a su vez, la proponga a la Junta de Accionistas para su aprobación, que se adjunta como **ANEXO**, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- Contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:
 - La retribución variable a largo plazo debe tener un periodo de medición de objetivos de, como mínimo, tres años.
 - Se incluyen medidas orientadas a mitigar riesgos (cláusulas *malus* y *clawback* en la retribución variable a largo plazo, inexistencia de retribuciones variables garantizadas y mantenimiento durante un plazo y por un importe determinado las acciones recibidas en la liquidación de la retribución a largo plazo).

- La retribución variable está vinculada al cumplimiento de objetivos, entre otros, de ESG, que están alineados con el interés social y el plan estratégico y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Equidad interna con las condiciones retributivas del conjunto de los empleados.
- Equilibrio de los diferentes componentes retributivos.
- El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador, adecuándose al nivel de responsabilidad, dedicación, cualificación y grado de desempeño profesional de los consejeros en sus funciones.
- Se adecúa a los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de Gobierno Corporativo.
- Se adapta a los estándares y prácticas de mercado, acorde con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales con apoyo de asesores externos en caso de resultar necesario.

De acuerdo con lo expuesto en el presente informe, la CNR concluye que la Política de Remuneraciones es acorde con el principio de prudencia y se adapta a las mejores prácticas de mercado, guardando relación con el nivel de responsabilidades, funciones realizadas y desempeño profesional de los consejeros.

Todo lo anterior, según el criterio de la CNR, permite a la Sociedad disponer de una política de remuneraciones de sus consejeros adecuada para los próximos años, orientada a la creación de valor de la Sociedad, mediante una gestión prudente del riesgo, alineada con los intereses de los accionistas y respetando las recomendaciones de Gobierno Corporativo, todo ello teniendo en cuenta el actual tamaño y posición de la Sociedad en el mercado.

ANEXO

Política de remuneraciones de los consejeros de Fluidra, S.A.