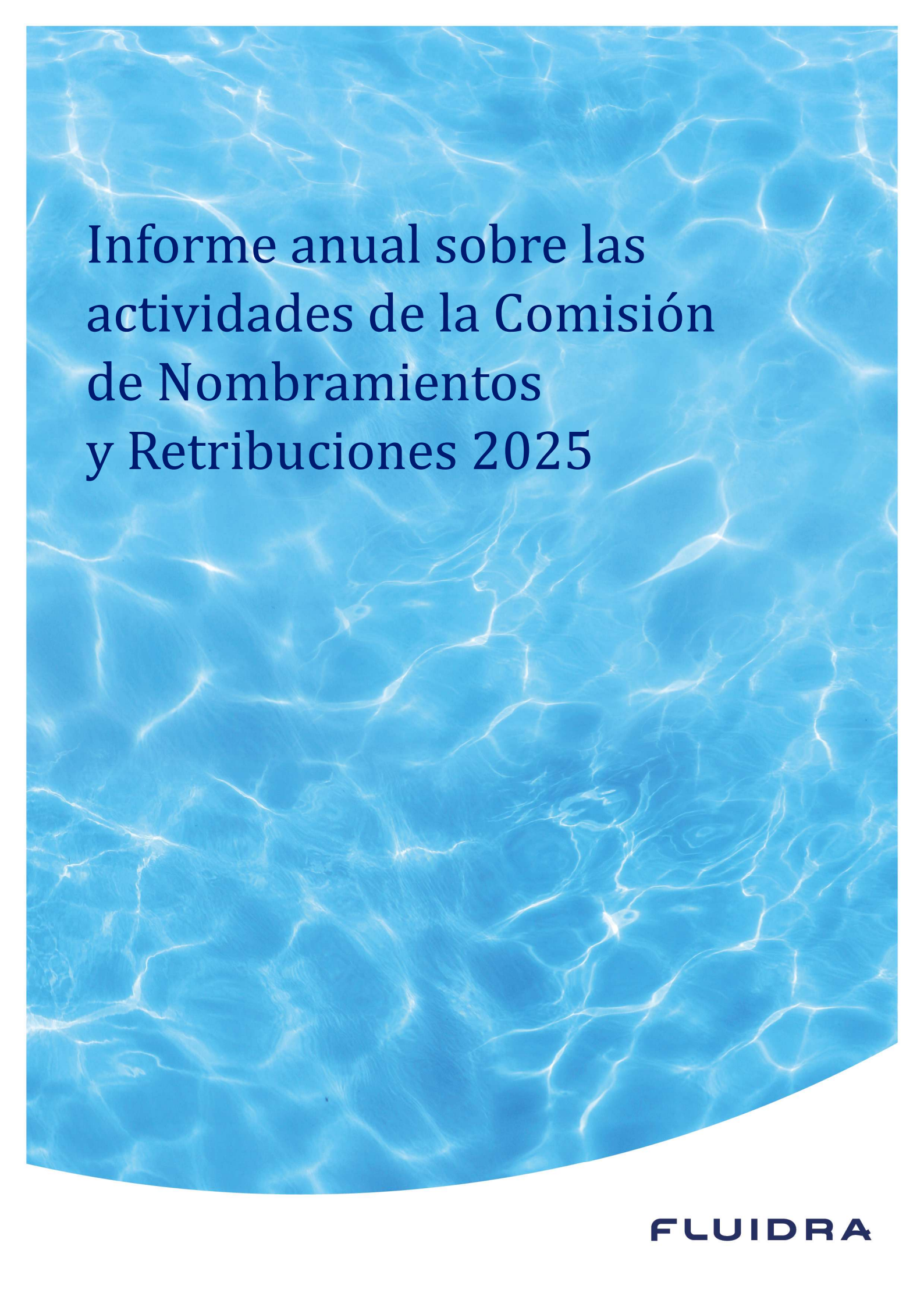




Informe anual sobre las actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 2025

Índice

1. Presentación

2. Composición, competencias y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y reuniones durante 2025

[2.1 Composición](#)

[2.2 Competencias y funciones](#)

[2.3 Funcionamiento](#)

3. Actividades del ejercicio 2025

[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 2025, aprobado por la Comisión el 23 de marzo de 2026 y ratificado por el Consejo de Administración de la Sociedad ("Consejo" o "Consejo de Administración") el 24 de marzo de 2026.

2. Composición, competencias y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y reuniones durante 2025

La Comisión 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 deberán ser al menos 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 se regula en el Reglamento del Consejo, la Presidenta de la Comisión es necesariamente un consejero independiente, elegido entre los Consejeros independientes miembros de la Comisión.

A 31 de diciembre de 2025 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
Brian Mc Donald	Vocal Independiente	07/05/2025
Michael Steven Langman	Vocal Dominical	14/06/2021

El Secretario de la Comisión es el Secretario no consejero del Consejo de Administración D. Albert Collado Armengol.

Durante el ejercicio 2025 se ha reforzado el nivel de independencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La actual composición de la Comisión se alinea con la recomendación del Código de Buen Gobierno español (es decir, mayoría de miembros independientes).

Perfiles de los miembros de la Comisión



Doña Esther Berrozpe Galindo

Nacida en 1970, Esther Berrozpe cuenta con una dilatada trayectoria internacional de más 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 Presidenta, 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 mil millones de € 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, Mango y Fluidra.

sistemas nucleares. Es patrono de la Fundación US Naval Academy Athletics and Scholarship.



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 Freddy's, Saks Global (antes denominada 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.



Don Brian Mc Donald

Nacido en 1963, Brian McDonald ejerció como CEO de RGIS de 2014 a 2017. En ese momento, RGIS era la compañía líder en gestión de inventario del mundo, un negocio de 680 millones de dólares con 53.000 asociados ubicados en 30 países de todo el mundo. Antes de RGIS, Brian fue vicepresidente ejecutivo y director de operaciones de Tyco International, donde tenía la responsabilidad directa de su división de servicios e instalaciones contra incendios y seguridad valorada en 7,8 mil millones de dólares.

Brian trabajó en Tyco durante más de 10 años ejerciendo distintos roles, entre ellos Director de Ventas, Vicepresidente de Operaciones de Campo, Vicepresidente de Operaciones del Sur y Director Gerente de ADT Reino Unido / Irlanda. Antes de Tyco, Brian ocupó varios cargos ejecutivos con las unidades UTC Power y Otis Elevator de United Technologies. Es actualmente directivo de BLM Advisors, LLC desde enero de 2018. Además, desde septiembre de 2022 es miembro del consejo de administración de Modigent, LLC, una empresa estadounidense que presta servicios mecánicos, eléctricos y de climatización (HVAC) en gran parte del país.

Tiene una licenciatura en Física de la Academia Naval de los Estados Unidos y un Máster en Administración de Empresas en Operaciones de la Escuela de Graduados de Darden en la Universidad de Virginia. Al graduarse en la Academia Naval, Brian sirvió 5 años como teniente y oficial de división a bordo de un portaaviones de la Marina de los EE. UU., supervisando sus

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 ejerce las competencias y funciones que se enumeran a continuación, de conformidad con lo establecido en los artículos 6 y siguientes del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

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 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 representado 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 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 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 porque, 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 y Sostenibilidad, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión Delegada, , 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 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;
- Velar porque la cultura corporativa esté alineada con el propósito y valores de las normas de gobierno corporativo, en las materias de su competencia; 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.

2.3 Funcionamiento

Si bien la Comisión se reúne de ordinario trimestralmente, deberá reunirse, previa convocatoria de su Presidenta, siempre que el Consejo o su Presidenta soliciten 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 concurran 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 de la Presidenta 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 2025

3.1 Reuniones celebradas

Durante el ejercicio 2025 la Comisión se ha reunido en seis 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 y del secretario de la Comisión, esporádicamente han participado en diversas sesiones de la Comisión los Consejeros Ejecutivos, y directivos de Fluidra, entre otros la *Chief People and Transformation Officer*, el CFSO, el COO, el CPO, el *Chief Transformation Officer* y la Corporate Strategy, FP&A and IR Senior Director, así como asesores externos, para presentar temas de su competencia.

3.2 Principales actividades

Las principales actividades de la Comisión en el ejercicio 2025 han sido las siguientes:

(a) Composición del Consejo de Administración

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

- Reección de Don Eloi Planes como Consejero Ejecutivo y Presidente del Consejo por un periodo de dos años.
- Nombramiento de Don Jaime Ramirez como Consejero Ejecutivo y Consejero Delegado por un periodo de dos años. Tras su nombramiento como Consejero Ejecutivo tiene que formalizarse un contrato mercantil con la Sociedad, que mantiene todos los acuerdos alcanzados con Jaime Ramirez cuando se incorporó al Grupo, informando favorablemente al Consejo para la aprobación de su contrato.
- Reección de Don Bruce Brooks como Consejero dominical por un periodo de dos años.
- Nombramiento de Dña. Mercedes Grau Monjo como Consejera dominical por un periodo de dos años.
- Nombramiento de Dña. Carmina Ganyet Cirera como Consejera dominical por un periodo de dos años.
- Reección de Don Jordi Constans como Consejero Independiente por un periodo de dos años.
- Reección de Don Brian McDonald como Consejero Independiente por un periodo de dos años.

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

i) Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Nombrar a Brian McDonald como miembro de la Comisión durante la vigencia de su cargo como Consejero. Ratificar y reelegir a Jordi Contans como miembro de la Comisión durante la vigencia de su cargo como Consejero.

ii) Comisión de Auditoría y Sostenibilidad

Ratificar y reelegir a Brian McDonald como miembro de la comisión durante la vigencia de su cargo como Consejero. Nombrar a Olatz Urroz como Presidenta de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad.

iii) Comisión Delegada

Nombrar a Jaime Ramirez como miembro de la Comisión, durante la vigencia de su cargo como Consejero. Ratificar y reelegir a Eloy Planes, Bruce Brooks y Jordi Constans como miembros de la comisión durante la vigencia de sus cargos como Consejeros.

No objeción al nombramiento de Eloy Planes como Presidente de la Fundación Fluidra.

No objeción de la candidatura de Bruce Brooks para el consejo de administración de Copperweld Holdings Inc.

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.

(b) Transformación de la organización

Se analizó e informó favorablemente al Consejo sobre los cambios en la organización del Grupo con el objetivo de estimular la transformación del negocio para lograr el crecimiento propuesto (con foco en la organización de operaciones y de producto), así como el nuevo modelo de liderazgo.

(c) Mapa de Talento y Plan de sucesión

Se ha actualizado el mapa de talento y el plan de sucesión de los puestos directivos clave, definiéndose el plan de acción.

Se analizan los KPI's de talento y su evolución. Y el plan de acción en cuanto a gestión del talento y sucesión del equipo directivo para cada uno de los pilares del plan estratégico así como en cuanto a cultura, organización y personas.

(d) Composición del equipo directivo

Se ha informado favorablemente al Consejo acerca de la nueva composición del MAC (Management Committee).

- Se ha informado favorablemente al Consejo del acuerdo de las condiciones de terminación del contrato de Scott Frost (Executive Vice President of Sales & Marketing),
- Se ha informado favorablemente al Consejo el nombramiento de Keith McQueen como CPO del grupo.
- Se ha informado favorablemente al Consejo de la incorporación al MAC de Xavier Ramirez (CIO).

(e) Informes anuales

Se 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.

(f) Evaluación del Consejo

- Realizó la evaluación del Consejo y de las comisiones. Fluidra lleva a cabo anualmente una evaluación del Consejo y sus Comisiones. Cada tres años cuenta con el auxilio de un consultor externo, habiéndose realizado las dos últimas evaluaciones de esta forma en 2021 y 2024, por el consultor externo Seeliger y Conde. Por lo que en 2025 la evaluación del Consejo se realizó internamente.
- Analizó la estructura, composición y funcionamiento del Consejo, así como el desempeño individual de cada consejero y de las comisiones, así como oportunidades de formación y desarrollo para los miembros del Consejo.
- 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 2024
- Elevó al Consejo el Informe de Evaluación de la Composición y Funcionamiento del Consejo y sus Comisiones.
- Informó favorablemente al Consejo del Plan de Acción 2025 tras la evaluación del Consejo.

(g) Remuneración de los miembros del órgano de administración y del equipo directivo

- Evaluó el desempeño profesional en 2024 de los Consejeros ejecutivos y equipo directivo, e informó favorablemente al Consejo de la cuantía de la remuneración variable anual de 2024 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 2025 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 2025.
- Analizó la revisión salarial de los consejeros por sus funciones como tales, de los consejeros ejecutivos, miembros del MAC y auditor interno para 2025, teniendo en cuenta el *benchmarking* actualizado realizado por WTW en 2024, la aportación al Grupo y las nuevas responsabilidades asumidas, en su caso, informando favorablemente al Consejo.
- Informó favorablemente al Consejo del nuevo plan de incentivos a largo plazo (LTI 2025-2029) para directivos y consejeros ejecutivos del Grupo.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo de la lista de beneficiarios del primer Ciclo del LTI 2025-2029.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo, en relación con el primer Ciclo del LTI 2025-2029, de las métricas y objetivos de cada una de ellas, peso de cada métrica por grupo de beneficiarios, así como de la asignación de unidades a cada uno de los beneficiarios y el coste para Fluidra.
- Se informó favorablemente al Consejo sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2025, desde su aprobación por la Junta General de Accionistas, y los ejercicios 2026, 2027 y 2028.
- Analizó el sistema de la retribución variable anual para reforzar el pay for performance, a los efectos de construir una cultura que premie la excelencia estableciendo diferencias según el desempeño, promoviendo una cultura basada en la responsabilidad y el rendimiento.

(h) Campaña de respuesta al voto disidente en la JGA 2025

A finales del 2025, se llevó a cabo un road-show con proxy advisors y algunos fondos de inversión para presentar la visión de Fluidra sobre los aspectos que llevaron a votar negativamente ciertas propuestas de la junta y obtener feedback para ver si se tiene que introducir alguna mejora respecto nuestra política de remuneraciones y/o mejorar la comunicación en algún aspecto.

(i) Global Shares Plan (Plan Global de Acciones)

El Plan Global de compra incentivada de acciones de Fluidra S.A. ("Global Shares Plan" o "ESPP") es un plan en virtud del cual los empleados pueden adquirir acciones de Fluidra con un descuento del 15% sobre el precio de cotización. El ESPP, que

tenía una duración inicial de dos años (2023 y 2024) se prorrogó para 2025 y 2026, tiene como beneficiarios los empleados de Fluidra, incluidos los miembros del MAC, con un año mínimo de antigüedad, excepto Consejeros Ejecutivos. El plan se ha lanzado en España, Estados Unidos y Australia, lo que supone un nivel de cobertura del Plan de un 60% de los empleados de Fluidra.

Se analizó el nivel de utilización del ESPP, siendo cada vez más valorado en España y Estados Unidos.

(j) Estrategia de RR.HH.

Se analizó e informó favorablemente al Consejo del grado de avance de los trabajos de estrategia de *people&transformation* en relación a los tres pilares: Cultura, organización y personas, siendo los pasos clave (i) escalar el modelo de liderazgo, (ii) acelerar el *pipeline* de talento y los planes de sucesión, (iii) ejecutar el despliegue de la organización, (iv) difundir el propósito, cultura y DEI en la organización y (v) asegurar la gobernanza de la transformación, poniendo foco y midiendo el impacto.

(k) Pulse Survey

■ Se analizó el resultado de la encuesta de pulso (*Pulse 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.

(l) Modificación de los Reglamentos de la Comisión, de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y del Consejo

Se informó favorablemente al Consejo sobre la modificación del Reglamento de la Comisión, de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y del Consejo, siendo las modificaciones propuestas las siguientes:

- Atribución de la supervisión periódica de ESG a la Comisión de Auditoría, manteniendo la Comisión la supervisión compartida con la Comisión de Auditoría del contenido del Informe Integrado y del Informe Anual de Gobierno Corporativo de aquellos temas de su competencia.
- La Comisión de Auditoría para denominarse Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y la Comisión Delegada, de estrategia y de ESG para denominarse Comisión Delegada.
- Adaptación del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad a las novedades de la Guía Técnica de la CNMV 1/2014 de Comisiones de Auditoría.

(m) Modificación de Políticas

Se informó favorablemente al Consejo sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2025, desde su aprobación por la Junta General de Accionistas, y los ejercicios 2026, 2027 y 2028, así como la Política de Selección de Consejeros.



4. Conclusión

Durante 2025, la Comisión ha ejercido adecuadamente las responsabilidades asignadas por los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión.