POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS A CONSEJERO

Grupo Fluidra

Global HR

Aprobada por el Consejo de Administración el 25 de marzo de 2025

FLUIDRA

Información del documento

Título	Política de Selección de Candidatos a Consejero
Categoría	Política
Descripción	Esta Política explica los principios y procedimientos por los que se regirá la Política de Selección de Candidatos a Consejero de la Sociedad.
Alcance	Aplicable a todas las compañías de Fluidra
Responsable	Global HR
Fecha de entrada en vigor	25 de marzo de 2020
Versión	3.0
Fecha de última revisión	25 de marzo de 2025

Índice

1. Introducción

2. Ámbito de aplicación y objetivos

2.1. Ámbito de aplicación

2.2. Objetivos para la selección de candidatos

3. Condiciones que deberán reunir los candidatos

4. Impedimentos para ser candidato a Consejero

5. Proceso de selección

6. Proceso de reelección de consejeros

7. Duración de cargos

8. Evaluación anual de cumplimiento

9. Historial de revisiones

1. Introducción

El Consejo de Administración de Fluidra, S.A. ("**Fluidra**" o la "**Sociedad**") reconoce como uno de los elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de candidatos a consejero.

Por ello, el Consejo de Administración ha aprobado esta Política de selección de candidatos a consejero (la "**Política**") dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración. De conformidad con el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la Política es concreta y verificable; asegura que las propuestas de nombramiento de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración; y favorece la diversidad de conocimientos, experiencias y género en el seno del Consejo de Administración.

2. Ámbito de aplicación y objetivos

2.1. Ámbito de aplicación

Esta Política será aplicable a la selección de candidatos a Consejero.

2.2. Objetivos para la selección de candidatos

La Política tiene por objetivo explicitar los principios y procedimientos por los que se regirá la política de selección de candidatos a consejero de la Sociedad.

La selección de candidatos se fundamentará en un análisis **previo de las necesidades de la Sociedad, el grupo y del Consejo de Administración.** El Consejo de Administración velará porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de nacionalidades, de países de origen, de raíces culturales, de experiencias y conocimiento, de modo que no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que puedan dificultar la selección de mujeres candidatas, siempre con sujeción al principio fundamental de méritos e idoneidad del candidato en línea con el análisis de necesidades de la Sociedad que realice el Consejo de Administración.

En todo caso, el Consejo de Administración se asegurará de cumplir con la normativa que resulte de aplicación en cada momento en materia de diversidad en la composición del Consejo de Administración.

3. Condiciones que deberán reunir los candidatos

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán ser personas de reconocida honorabilidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación, disponibilidad y compromiso con su función.

En particular, deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el Código ético y con la misión, la visión y los valores del Grupo.

Además, se procurará que, en la selección de candidatos, se consiga un adecuado equilibrio en el Consejo de Administración en su conjunto que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

4. Impedimentos para ser candidato a Consejero

No podrán ser considerados como candidatos a consejero:

- Las personas que estén incursas en alguno de los supuestos de incompatibilidad, prohibición legal o incapacidad de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable y en las normas de gobierno corporativo de la Sociedad;
- Las personas cuya pertenencia al Consejo de Administración pudiera afectar a la reputación de la Sociedad en el mercado o poner en riesgo sus intereses.

5. Proceso de selección

Producida una vacante, el Consejo de Administración encomendará a la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** la elaboración de un **informe que deberá contener la evaluación** de las competencias, conocimientos y experiencia, así corno la diversidad que resulten necesarios en el Consejo de Administración y definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes requeridas en los candidatos que deban cubrir cada vacante.

Sobre la base de dicho informe, el **Consejo de Administración realizará un análisis de las necesidades de la Sociedad,** del grupo y del Consejo de Administración que deberá servir corno punto de partida para el proceso de selección del consejero.

La Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para el análisis previo de las necesidades de la Sociedad, la búsqueda o la valoración de candidatos a consejeros o la evaluación de su desempeño.

En el proceso de selección de candidatos, se evitará, en todo caso, cualquier tipo de sesgo que pueda implicar discriminación y, en particular, que obstaculice la selección de personas de uno y otro sexo.

Cualquier consejero podrá solicitar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tome en consideración, por si los encuentran idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero y siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en esta Política.

6. Proceso de reelección de consejeros

En aquellos casos en que se plantee la reelección de cualquier consejero, la **propuesta de reelección que el Consejo de Administración realice a la Junta General deberá ir precedida de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.**

En dicho informe se valorará especialmente el desempeño desarrollado por el consejero durante el tiempo que haya ejercido su cargo y su capacidad para seguir desempeñándolo satisfactoriamente.

En particular, en el caso de consejeros independientes:

- Se deberá también tener en cuenta el análisis de las necesidades de la Sociedad para determinar si el candidato a la reelección puede desempeñar las funciones y tiene las aptitudes requeridas por el Consejo de Administración; y
- Para la segunda reelección, en su caso, de un consejero independiente, el Consejo de Administración no podrá proponer a la Junta General la reelección por un plazo superior a dos (2) años.

7. Duración de cargos

Como regla general, las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros a someter a la Junta General no excederán del plazo superior de **dos (2) años.**

No obstante, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad podrán proponer un plazo de duración distinto, que se considere idóneo para el nombramiento o reelección de cualquier consejero, que cumplirá, en cualquier caso, con el plazo máximo para la segunda reelección de consejeros independientes previsto en el apartado 6 anterior y el plazo máximo estatutario de duración del cargo de cuatro (4) años.

8. Evaluación anual de cumplimiento

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política e informará sobre ello al Consejo de Administración, de lo que dará cuenta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente.

9. Historial de revisiones

Versión	Fecha	Descripción de los cambios	Responsable
1.0	25 de marzo de 2020	Aprobación de la versión 1.0	Global HR
2.0	9 de mayo de 2023	Aprobación de la versión 2.0	Global HR
3.0	25 de marzo de 2025	Aprobación de la versión 3.0	Global HR
	31 de diciembre de 2025	Actualización del diseño del documento	Global HR

FLUIDRA