

**Propuesta motivada del Consejo de Administración de Fluidra, S.A. en relación  
con la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los  
Consejeros**

---

25 de marzo de 2025

## 1. Introducción

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, el consejo de administración de Fluidra, S.A. (“**Fluidra**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones (“**CNR**”) que se adjunta como **ANEXO I**, ha aprobado la presente propuesta motivada de aprobación de la política de remuneraciones de consejeros de Fluidra para los ejercicios 2025, desde la fecha de su aprobación, 2026, 2027 y 2028 (“**Política de Remuneraciones**”) que se someterá a aprobación de la junta general de accionistas de la Sociedad (“**Junta de Accionistas**” o “**Junta**”) el 7 de mayo de 2025.

## 2. Justificación de la propuesta

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 de Remuneraciones, (“**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.

### (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.

Todo ello al objeto de 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, orientando el sistema de remuneración establecido 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, el Consejo de Administración de Fluidra, previo informe favorable de la CNR, concluye que la Política de Remuneraciones que se propone a la Junta de Accionistas de Fluidra para su aprobación, que se adjunta como **ANEXO II**, 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, a la creación de valor y a su compromiso en materia de ESG (“*Environment, Social and Governance*”).
- Es clara y comprensible y describe los distintos componentes de la remuneración fija y variable concedidos a los consejeros.
- 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.

## **ANEXO I**

**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**

## **ANEXO II**

### **Política de Remuneraciones de los consejeros de Fluidra, S.A.**