

2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

FLUIDRA

TABLA DE CONTENIDOS

SECCIONES	PÁGINA
1 Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	2
2 Resumen de la remuneración	3
3 Política de Remuneraciones 2026	5
4 Remuneración en 2025	12
5 La CNR en 2025	17
6 Procedimiento y órganos involucrados en la Política de Remuneraciones	19
7 Alineación con la estrategia, los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad	20
A Anexo I – Detalle de los planes de incentivos a largo plazo en curso	21
Anexo II – Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV)	23

El Informe Anual sobre Remuneraciones los Consejeros de 2025 ("Informe" o "Informe de Remuneraciones") de Fluidra, S.A. ("Fluidra" o la "Compañía" o la "Sociedad" o, junto con sus filiales, el "Grupo") incluye:

1. La Política de Remuneraciones 2026¹

La política que se aplicará en el ejercicio en curso 2026, de acuerdo con la Política de Remuneraciones 2026-2028 (la "Política" o la "Política de Remuneraciones" o la "Política de Remuneraciones de los Consejeros"), aprobada por la Junta General de Accionistas ("JGA") el 7 de mayo de 2025. La Sección 3 incluye la descripción detallada.

2. La Política de Remuneraciones aplicada en 2025, que comprendía:

- Desde el 1 de enero de 2025 hasta el 7 de mayo de 2025: la Política de Remuneraciones 2025-2027, aprobada por la JGA el 8 de mayo de 2024.
- Desde el 7 de mayo de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, la Política de Remuneraciones 2026-2028.

La Sección 4 incluye la descripción detallada.

3. El anexo estadístico normalizado, establecido en la Circular 4/2013, que incluye:

- Los resultados del voto consultivo del último Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- El detalle de la remuneración individual correspondiente a cada uno de los consejeros en 2025.

El Anexo II incluye la descripción detallada.

El presente Informe ha sido elaborado por primera vez en **formato de libre diseño**, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la Circular 4/2013, algo bien acogido por parte de algunos grupos de interés ("stakeholders") según los comentarios y recomendaciones recibidos durante el proceso de consulta. Si bien se adopta esta nueva estructura, su contenido respeta el mínimo establecido en la normativa de aplicación y se acompaña del Anexo estadístico normalizado.

El Consejo de Administración de Fluidra ha aprobado este Informe en su sesión del 24 de marzo de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("Comisión" o "CNR") y de conformidad con la normativa aplicable.

Esta previsto que este Informe se someta al **voto consultivo** de la **próxima JGA**, como punto separado del orden del día.

Datos y criterios considerados en este Informe:

- El Consejero Delegado, D. Jaime Ramírez, fue nombrado Consejero Ejecutivo en la sesión del Consejo de Administración celebrada el 7 de mayo de 2025, tras la resolución adoptada por la JGA el mismo día. Aunque la normativa española requiere el desglose de la remuneración solo por periodo comprendido entre su nombramiento el 7 de mayo de 2025 y el final del ejercicio, el 31 de diciembre de 2025, este Informe presenta la retribución del ejercicio completo para facilitar la comparación con ejercicios anteriores y futuros.
- Zodiac Pool Solutions LLC, entidad perteneciente al Grupo Fluidra, ha satisfecho una parte de la retribución del Consejero Delegado.
- El tipo de cambio €/US\$ utilizado en este Informe corresponde al tipo medio de 2025: 1€ = 1,1314US\$.
- Las acciones devengadas en el ciclo 2023-2025 del ILP y las acciones de las que los Consejeros Ejecutivos son titulares a 31 de diciembre de 2025 se valoran, a efectos informativos, utilizando el precio de cierre de las acciones de Fluidra en esa fecha, 23,16 euros.

1. Enlace a la Política de remuneraciones: https://www.fluidra.com/pdf-viewer.php?file=https://www.fluidra.com/wp-content/uploads/2025/05/25.-Spanish_Politica-de-Remuneraciones-de-los-Consejeros-ESP.pdf

1. Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Estimados *Stakeholders*:

En nombre del Consejo, como Presidenta de la CNR de Fluidra, presento nuestro Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2025.

Por primera vez, presentamos este Informe en formato de libre diseño. Consideramos que este enfoque fortalecerá la calidad y transparencia de la información proporcionada a los accionistas, permitiéndonos evidenciar con mayor claridad la vinculación entre la gobernanza, nuestros objetivos estratégicos a largo plazo, los resultados y la remuneración en Fluidra.

Resultados de la JGA 2025 y Política de Remuneraciones 2026

En la JGA 2025, el Consejo se mostró satisfecho de que el Informe de Remuneraciones de 2024 recibiera el apoyo del 94,5% de los accionistas. Asimismo, el Consejo sometió a aprobación una nueva Política de Remuneraciones, que introducía el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo ("ILP") 2025-2029. Los acuerdos sobre remuneraciones fueron aprobados con un 73% y 91,3% de votos favorables, respectivamente. Sin embargo, la Comisión tomó razón de que una parte significativa de los accionistas no apoyó dichos acuerdos.

Tras la JGA, se llevó a cabo un amplio y exhaustivo proceso de consulta para escuchar los comentarios y recomendaciones de nuestros accionistas institucionales y de sus asesores de voto (*proxy advisors*), y para comentar la aplicación de la Política. El proceso cubrió más del 27% de nuestro *free float* e incluyó reuniones con 8 de nuestros principales accionistas sin representación en el Consejo y con *proxy advisors* clave. Las cuestiones relevantes se centraron en:

- El nivel de transparencia *ex ante* de los objetivos del ILP.
- Los niveles retributivos del Consejero Delegado.
- La indemnización por cese y pacto de no competencia post-contractual del Presidente Ejecutivo.
- La aplicación de la cláusula de derogación de la Política de Remuneraciones, que algunos grupos de interés consideran amplia en su redacción actual.

En respuesta a las sugerencias mencionadas y como parte de nuestro compromiso de mejora continua, se han incorporado varias mejoras en la Sección 3 "Política de Remuneraciones 2026". Estas incluyen:

- Una mayor transparencia sobre el proceso de selección de métricas y fijación de objetivos para el ciclo 2026-2028 de ILP, que es exhaustivo y robusto. En este proceso, la CNR se guió por la necesidad de estar plenamente alineado para apoyar la ejecución de nuestra estrategia, basada en tres pilares: acelerar el crecimiento, fomentar la diferenciación competitiva y mejorar la excelencia operativa.

Asimismo, hemos incorporado el Retorno Total para el Accionista ("RTA") relativo, con el fin de evaluar la competitividad de nuestro desempeño. Esta métrica sustituye el indicador de RTA absoluto. El RTA de Fluidra se comparará con dos grupos de referencia: un grupo compuesto por cinco competidores directos del sector de piscinas en Estados Unidos y el índice *Stoxx Europe 600 industrial goods & services*, que incluye empresas europeas del supersector de bienes y servicios industriales, como Fluidra (más detalles en las Secciones 2 y 3).

Se mantiene la métrica de ESG utilizada para evaluar el progreso en los *ratings* dentro del ILP. Con el fin de evitar solapamientos con las métricas ESG de la retribución variable anual, éstas se centran en otras prioridades de nuestra estrategia de sostenibilidad: huella de carbono, ventas de productos sostenibles, Tasa Total de Incidentes Registrables y eficiencia hídrica en las operaciones.

- Una mayor transparencia del ejercicio de benchmarking utilizado para determinar la remuneración del Consejero Delegado. La remuneración total target de D. Jaime Ramírez es acorde con el tamaño de Fluidra respecto a sus comparables (más detalles en la Sección 3).
- Los términos de la indemnización por cese y la cláusula de no competencia post-contractual del Presidente Ejecutivo protegen los intereses legítimos de la Compañía y están alineados con prácticas locales observadas. Por tanto, no se han propuesto cambios.
- La cláusula de derogación de la Política de Remuneraciones no se aplicó en 2025. Si su aplicación resultara necesaria en el futuro, se proporcionará una justificación detallada en el Informe de Remuneraciones correspondiente.

Por último, el Consejo, a propuesta de la CNR y de conformidad con la Política de Retribuciones, aprobó una revisión moderada de la remuneración de los Consejeros para 2026, así como de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos. El incremento es coherente con el aplicado al conjunto de la plantilla y no modifica el posicionamiento de la remuneración frente al mercado.

La CNR confía en que estos ajustes y las explicaciones adicionales incluidas en este Informe preservarán la competitividad y la coherencia interna, manteniendo una clara alineación entre la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y la creación de valor sostenible a largo plazo.

Principales resultados y retribución devengada en 2025

2025 ha sido un año de fuerte desempeño operativo y financiero para Fluidra. Pese a un entorno macroeconómico complejo y a los efectos adversos de los tipos de cambio, la Compañía registró un crecimiento superior al mercado, apoyado en la ejecución de la estrategia, los programas de transformación y los continuos avances en eficiencia.

Las ventas aumentaron un 7% a perímetro y tipo de cambio constantes, impulsadas por contribuciones positivas de volumen y precio en todas las regiones, con un desempeño especialmente destacado en Norteamérica (+7%) y el segmento de Piscina Comercial (+10%). El EBITDA ajustado creció un 9%, y la ratio deuda neta/EBITDA mejoró hasta 2,2x, frente a 2,4x en 2024, reflejando la capacidad de Fluidra para combinar crecimiento rentable con disciplina de costes. El Beneficio por acción ("BPA") ajustado aumentó un 14% a tipo de cambio constante, demostrando la solidez subyacente del modelo de negocio.

En materia de sostenibilidad, Fluidra ha mejorado significativamente su calificación ESG en S&P Global, alcanzando 77 sobre 100 (72 en 2024) en la evaluación de 2025. La Compañía ha alcanzado su objetivo de reducción emisiones para 2025 y se sitúa en una posición sólida para cumplir su compromiso de alcanzar la neutralidad de carbono en los Alcances 1 y 2 para 2027.

Con base en estos resultados y en una evaluación rigurosa de la ejecución por parte de los Consejeros Ejecutivos de sus objetivos estratégicos de gestión, la CNR acordó una retribución variable anual del 106,9% del target para ambos Consejeros Ejecutivos. El detalle sobre los factores considerados se incluye a partir de la página 14.

El ciclo 2023-2025 finalizó el 31 de diciembre de 2025. Aunque no se alcanzó el objetivo de EBITDA, el RTA del periodo fue de 80,1%, superando el escenario máximo de cumplimiento, y el objetivo de calificación ESG se cumplió plenamente. En consecuencia, el resultado combinado se corresponde con un nivel de pago total del 100% del target. El detalle se incluye a partir de la página 15.

Próximos pasos

Espero que este Informe resulte claro en la explicación de la aplicación de nuestra Política en 2025 y nuestra propuesta para 2026. Confiamos en haber proporcionado la información necesaria para que puedan respaldar este Informe en la JGA 2026. Valoramos enormemente el diálogo continuo con nuestros accionistas y otros *stakeholders* y, como siempre, agradecemos sus comentarios sobre este Informe.

Por último, quisiera concluir expresando mi agradecimiento a los miembros de la Comisión por su dedicación y contribución. En particular, me gustaría mencionar a D. Bernardo Corbera Serra, miembro de la Comisión hasta el 6 de mayo, y dar la bienvenida a D. Brian McDonald.



Sra. Esther Berrozpe Galindo
Presidenta de la CNR

2. Resumen de la remuneración

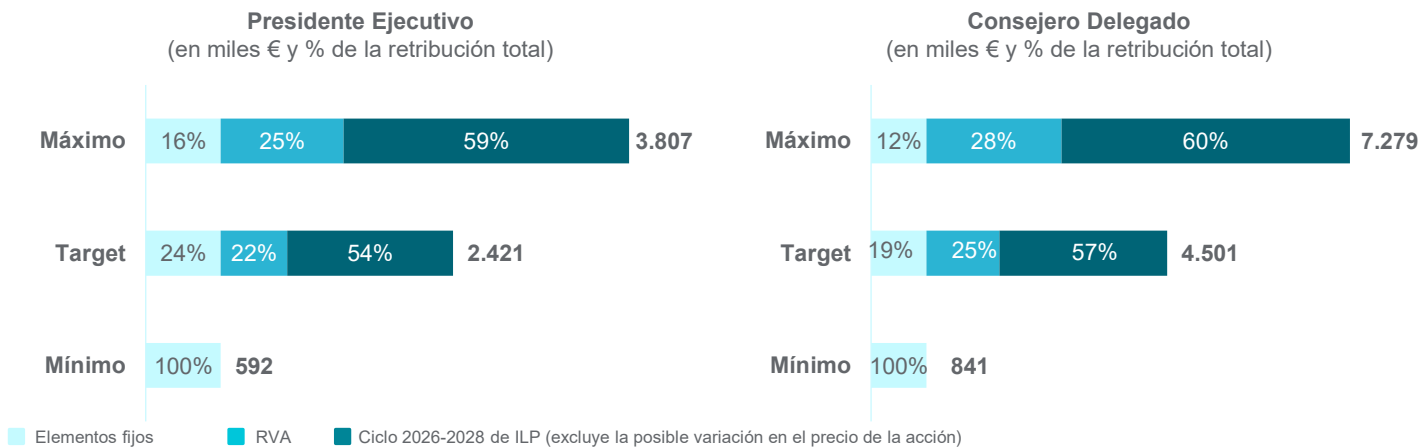
2.1 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2026 (conforme a la Política, sin excepciones)

Importes				
	Elementos Fijos ¹	Retribución Variable Anual ("RVA")	Incentivo a largo plazo ("ILP"): ciclo 2026-2028 ³	Requisito de tenencia de acciones
D. Eloy Planes Presidente Ejecutivo	- Retribución fija (RF): 522.750€² - Plan de ahorro: 16.000€ - Beneficios: ~53.000€	- Target: 100% RF - Máx: 185% RF (185% del target)	- Target: 250% RF - Máx: 430% RF (172% del target)	2 veces su retribución fija
D. Jaime Ramírez Consejero Delegado	- Retribución Fija: 836.400\$² - Plan de ahorro: ~12.000€ - Beneficios: ~90.000€	- Target: 150% RF - Máx: 277,5% RF (185% del target)	- Target: 345% RF - Máx: 593,4% RF (172% del target)	2 veces su retribución fija

- El Presidente Ejecutivo recibe remuneración adicional por sus responsabilidades como Presidente del Consejo de Administración de la Compañía. No recibe ninguna remuneración adicional por su pertenencia a la Comisión Delegada. El Consejero Delegado recibe remuneración por su condición de miembro del Consejo de Administración, la cual se minora de la retribución fija correspondiente a sus funciones ejecutivas.
- La retribución fija refleja un incremento del 2,5% respecto a 2025, en línea con la revisión salarial aplicada al Comité Ejecutivo y al conjunto de la plantilla.
- La venta de acciones netas recibidas bajo los ILPs está restringida hasta que los Consejeros Ejecutivos cumplan los niveles tenencia de acciones exigidos, requisito que el Presidente Ejecutivo ya cumple.

Escenarios de retribución: fija vs. variable

Los siguientes gráficos ilustran cuánto podrían recibir los actuales Consejeros Ejecutivos bajo diferentes escenarios de cumplimiento de objetivos en 2026.



Retribución variable: métricas y características principales

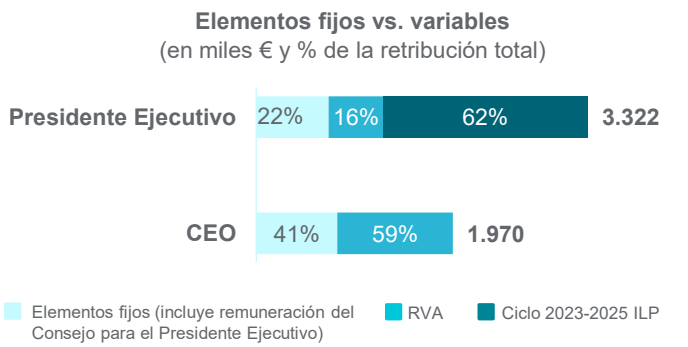
	RVA 2026	Ciclo 2026-2028 de ILP
Métricas	85% Financieras: 10% Crecimiento de las ventas 25% EBITDA ajustado 25% BPA ajustado 25% Flujo de caja libre 15% No financieras: 10% Objetivos estratégicos de gestión² 5% Métricas ESG: (i) reducir la huella de carbono; (ii) ventas de productos sostenibles; (iii) TRIR¹; (iv) eficiencia hídrica en las operaciones	90% Creación de valor y financieras: 45% RTA relativo vs. dos grupos de comparación, ponderados por igual: - Cinco competidores estadounidenses del sector de piscinas (Hayward, Latham Pool, Leslie's, Pentair y Pool Corp.) - Stoxx Europe 600 industrial goods & services 45% EBITDA 2026-2028 10% No financieras: - S&P ESG Rating para el año 2028
Características principales	100% en efectivo	- Periodo de medición de objetivos de 3 años 100% en acciones. La venta de las acciones entregadas está restringida durante 3 años o hasta que los Consejeros Ejecutivos alcancen un número de acciones equivalente a 2 veces su retribución fija anual - La cláusula de <i>malus</i> se aplica en caso de incumplimiento del código de conducta. La cláusula de <i>clawback</i> puede aplicarse en las mismas circunstancias y también si la liquidación se basó en información falsa o inexacta.

1. TRIR: Tasa Total de Incidentes Registrables.
 2. Presidente Ejecutivo: planificar la sucesión del Consejo a largo plazo; apoyar adquisiciones estratégicas y transformadoras para impulsar el crecimiento; poner en valor la Compañía.
 Consejero Delegado: talento y cultura; iniciativas de transformación centradas en crecimiento e incrementar la eficiencia organizativa; poner en valor la Compañía.

2. Resumen de la remuneración (cont.)

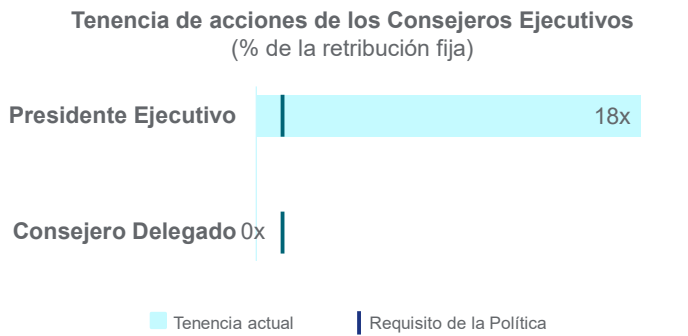
2.2 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS 2025 (No se aplicaron excepciones en 2025)

Retribución 2025



- RVA: la CNR acordó una retribución variable anual equivalente al 106,9% del target.
 - Presidente Ejecutivo: 545.289 euros, equivalente al 57,8% del máximo y al 106,9% de su retribución fija.
 - Consejero Delegado: 1.308.692\$ (1.156.701 euros), equivalente al 57,8% del máximo y al 160,4% de su retribución fija.
- El ciclo 2023-2025 de ILP finalizó el 31 de diciembre de 2025: del incentivo concedido al Presidente Ejecutivo en 2023 se ha devengado un 100% del target (88.500 acciones, con un de valor bruto de 2.049.660 euros). El Consejero Delegado no participó en este ciclo 2023-2025.

Requisitos de tenencia permanente de acciones



A fecha de 31 de diciembre de 2025, el Presidente Ejecutivo era titular de 393.837 acciones de la Compañía, equivalente a 18 veces su retribución fija anual en 2025.

El Consejero Delegado no ha percibido todavía incentivos a largo plazo y en la actualidad no es titular de acciones.

2.3 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES EN 2026 Y 2025 (No se aplicaron excepciones en 2025)

La remuneración total devengada en 2025 ascendió a 1.816.205 euros, manteniéndose por debajo del límite de 2.200.000 euros aprobado por la JGA. Este límite continuará aplicándose en 2026.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR y de conformidad con la Política de Retribuciones, aprobó una revisión moderada de la remuneración de los Consejeros para 2026 (un incremento del 2,5% aproximadamente, según el cargo y el nivel de responsabilidad), con el fin de asegurar que se mantenga alineada con el nivel de dedicación requerido y preserve la competitividad externa. Si bien la remuneración fija por pertenencia al Consejo se revisó ligeramente cuando la Política fue aprobada, la remuneración fija y dietas por asistencia para el Presidente del Consejo y para los miembros de Comisiones permaneció inalterada desde 2022. Como resultado, en términos anualizados, el incremento ascendería a 0,6%.

Asimismo, el Consejo acordó revisar la estructura de remuneración aplicable a la Comisión Delegada, sustituyendo la remuneración fija por dietas por asistencia, en atención al hecho de que dicha Comisión se reúne únicamente en ocasiones específicas.

La siguiente tabla presenta la distribución por cargo y responsabilidad de los miembros del Consejo en 2026 y la revisión respecto a 2025:

Miembro	Presidente (adicional)	
	Remuneración fija	Remuneración fija
Consejo de Administración	94.000€ (92.000€ en 2025)	52.000€ (50.000€ en 2025)
Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	21.000€ (20.000€ en 2025)	21.000€ (20.000€ en 2025)
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	21.000€ (20.000€ en 2025)	21.000€ (20.000€ en 2025)
Comisión Delegada	--	--
3.000€ por reunión (12.000€ remuneración fija en 2025)		--

Adicionalmente,

- Las dietas por asistencia anuales al Consejo o a sus Comisiones serán de 20.900 euros anuales para los Consejeros residentes fuera de Europa (20.000€ en 2025).
- El Consejero Coordinador percibirá una remuneración fija de 26.000 euros (25.000€ en 2025).



3. Política de Remuneraciones 2026

3.1 NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS RETRIBUTIVAS

Nuestra filosofía retributiva establece los principios que guían las decisiones sobre retribución. A continuación, se enumeran estos principios:

Alineamiento con los intereses de los accionistas y con la estrategia de sostenibilidad de la Compañía	Creación de valor	Equidad y proporcionalidad de la retribución	Transparencia	Adecuación a las prácticas del mercado
--	-------------------	--	---------------	--

Nuestro programa retributivo *pay-for-performance* busca alinear los intereses a largo plazo de nuestros empleados con los de nuestros accionistas, poniendo el foco en la creación de valor sostenida y en la responsabilidad individual. A continuación, se presentan las prácticas retributivas que forman parte fundamental de nuestra Política de Remuneraciones, así como determinadas prácticas que hemos decidido no implementar.

ADOPTAMOS BUENAS PRÁCTICAS RETRIBUTIVAS ☒

EVITAMOS PRÁCTICAS RETRIBUTIVAS INADECUADAS ☐

Consejeros Ejecutivos

- Alinear la retribución con los resultados.
- Proporcionar un equilibrio adecuado de incentivos a corto y largo plazo.
- Establecer objetivos exigentes, coherentes con los objetivos estratégicos a largo plazo de la Compañía.
- Alinear la retribución con el retorno para los accionistas mediante incentivos en acciones vinculados a la consecución de resultados.
- Utilizar grupos de comparación adecuados al establecer la retribución.
- Mantener requisitos de tenencia permanente de acciones.
- Alinear la retribución con las condiciones aplicables al conjunto de empleados de la Compañía.
- No formalizar contratos con incrementos salariales garantizados.
- No garantizar la retribución variable.
- No realizar operaciones de cobertura sobre las acciones devengadas durante el periodo de retención.

Consejeros No Ejecutivos

- Retribuir adecuadamente en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia.
- Realizar *benchmarks* para garantizar el alineamiento de su remuneración con las prácticas del mercado.
- No incluir elementos de remuneración ligados a resultados.
- No conceder remuneración en acciones.
- No establecer indemnizaciones por cese en su condición de consejeros.
- No asumir obligaciones o compromisos de ningún tipo relacionados con pensiones, jubilación u otros planes similares.

La CNR supervisa nuestros programas de remuneración a lo largo del año, lo que permite a la Comisión actuar de forma proactiva en su planificación para abordar novedades y retos actuales o emergentes.

3.2 BENCHMARKING DE LA RETRIBUCIÓN

Para atraer, motivar adecuadamente y retener a nuestro equipo directivo y a los consejeros, la CNR revisa periódicamente los datos de mercado sobre niveles, mix y prácticas retributivos.

Al analizar los datos de mercado para Consejeros Ejecutivos, la CNR realiza un análisis comparado riguroso con un grupo de comparación compuesto por compañías industriales europeas¹ y estadounidenses² que son similares en términos de facturación y capitalización bursátil. Este grupo incluye a nuestros competidores del sector piscinas y a otras organizaciones con las que Fluidra compite tanto por talento como por negocio, y refleja la presencia global de Fluidra. En particular, las compañías seleccionadas pertenecen mayoritariamente a los sectores de maquinaria industrial y consumo discrecional, de acuerdo con la clasificación de Fluidra bajo el *Global Industry Classification Standard* (GICS) desarrollado por MSCI, y presentan una capitalización bursátil y/o facturación comprendidos entre el 25% y el 400% de las cifras de Fluidra. La inclusión de compañías estadounidenses es esencial, ya que el actual Consejero Delegado de Fluidra ha sido contratado en EE. UU., tiene su sede en EE. UU. y aporta una amplia experiencia en el sector industrial estadounidense, un valor estratégico para el negocio y el crecimiento de Fluidra. Norteamérica es nuestro principal mercado, representando el 44% de nuestras ventas, y la competitividad en la atracción y retención de talento en Estados Unidos es un factor crítico para nuestro éxito a largo plazo. En consecuencia, un grupo de referencia limitado a compañías cotizadas en Europa no proporcionaría una comparativa adecuada, considerando la presencia global de Fluidra, la

relevancia estratégica del mercado estadounidense, nuestro posicionamiento competitivo y sólido desempeño financiero. Estos criterios de selección son consistentes con los utilizados para definir los grupos de comparación que serán aplicados para la medición del RTA relativo en el ciclo 2026-2028 de ILP y futuros.

En una visión de conjunto de la dimensión de Fluidra, la Compañía se sitúa entre el percentil 25 y la mediana de ambos mercados europeo y estadounidense por tamaño (facturación, capitalización bursátil, activos totales y empleados). La retribución total target para el Presidente Ejecutivo se sitúa alrededor de la mediana del mercado europeo. La retribución total target del Consejero Delegado se sitúa en torno a la mediana del mercado europeo y estadounidense combinados. Una vez aplicado el incremento sobre la retribución fija en 2026 (2,5% vs. 2025), el posicionamiento relativo no varía.

Este análisis comparado, elaborado con el asesoramiento de Towers Watson (WTW), constituye uno de los elementos considerados en el proceso de toma de decisiones, junto con los resultados de la Compañía y los individuales, la equidad interna entre los miembros de nuestro Comité Ejecutivo y el alineamiento con nuestra filosofía retributiva.

Con respecto a los consejeros no ejecutivos, la CNR recibe anualmente datos de mercado sobre la remuneración de consejeros en su condición de tales, basados en un informe publicado por Spencer Stuart. Esta revisión confirmó que su remuneración está alineada con los estándares de mercado vigentes.

1. Grupo europeo (19 compañías): Almirall, CAF, Cellnex, DMG Mori, Electrolux Professional, Gestamp, Grifols, Hella, Kingspan, Kone, Konecranes, Manitou, Nissan Motor Europe, Schneider Electric-Energy Management WE, Schneider Electric-Europe Operations, Siemens-Mobility, Vesuvius y Weir Group. Este grupo aplica tanto para el Presidente Ejecutivo como para el Consejero Delegado.

2. Grupo estadounidense (18 compañías): A.O. Smith, Donaldson, Enpro, Flowserve, Franklin Electric, Gates Industrial, Graco, Hayward, IDEX, ITT, Latham Pool, Mueller Water Products, Pentair, Pool Corp, Rexnord, SPX, Watts Water Technology y Xylem. Este aplica únicamente al Consejero Delegado, dado que ha sido contratado en EE. UU. y es ciudadano estadounidense.

3. Política de Remuneraciones 2026 (cont.)

3.3 INVOLUCRACIÓN CON NUESTROS ACCIONISTAS Y CAMBIOS EN NUESTRA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2026

En la JGA del 7 de mayo de 2025, se sometieron a aprobación tres acuerdos relativos a la remuneración del Consejo de Administración:

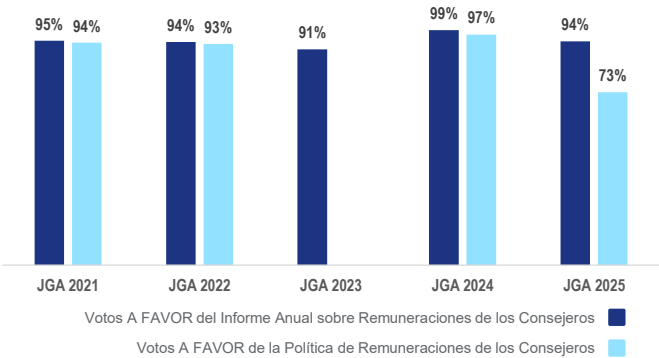
- 1. El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024.
- 2. El Plan de Incentivo a Largo Plazo para los directivos y Consejeros Ejecutivos del Grupo Fluidra.
- 3. La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el resto del ejercicio 2025 y para los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

El gráfico a la derecha muestra la evolución de los resultados de las votaciones de los últimos cinco Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros, así como de las últimas Políticas de Remuneraciones.

La carta del Presidente de la CNR describe el proceso llevado a cabo para analizar estos resultados, detalla cómo Fluidra ha consultado a sus distintos stakeholders y presenta las mejoras incorporadas en este Informe.

Los principales cambios para 2026 vs. 2025 son los siguientes (todas las modificaciones propuestas cumplen plenamente con la Política de Remuneraciones):

JGAs 2021-2025. Evolución de las votaciones



Elemento	Cambio	Justificación
RVA 2026	Definición de los objetivos estratégicos de gestión específicos para el Presidente Ejecutivo y para el Consejero Delegado.	Alinear los objetivos individuales vinculados al desempeño con sus respectivas responsabilidades.
	Introducción de una nueva métrica relacionada con la eficiencia hídrica en las operaciones y eliminación de la calificación ESG de S&P Global y el NPS.	- Garantizar la coherencia con las métricas incluidas en la RVA del equipo directivo. - Evitar solapamientos con la métrica incluida en el ILP, que mide el progreso en los ratings ESG.
Ciclo ILP 2026-2028	- Introducción del RTA relativo con una ponderación del 45% (en sustitución del RTA absoluto). - Dos grupos de comparación, con la misma ponderación: 5 competidores directos del sector de piscinas (Hayward, Latham Pool, Leslie's, Pentair y Pool Corp.) - Stoxx Europe 600 Industrial Goods & Services. En el proceso de selección de los grupos de comparación, se consideró un rango de competidores por recursos de capital, así como índices de mercado que incluyen a estos comparables. Cada alternativa se evaluó en función de su correlación y volatilidad relativas frente a Fluidra para garantizar un grupo de comparación apropiado y representativo. Además, se realizaron análisis retrospectivos para validar la solidez de los grupos seleccionados y confirmar que la decisión final no presentaba sesgos de selección.	- Recompensar un desempeño superior al de los comparables, neutralizando el impacto de los ciclos macroeconómicos, volatilidad del mercado y otros factores sectoriales. - Realizar una comparación equilibrada de los resultados de Fluidra con los principales mercados en los que opera, concretamente Estados Unidos y Europa. - Alinearse con las prácticas de mercado y las recomendaciones de gobierno corporativo. - Garantizar coherencia con el grupo de comparación utilizado para el benchmarking retributivo, dado que los criterios de selección están alineados.
	- Escala de logro: la porción del incentivo vinculada a esta métrica no se devengará si el desempeño de la Compañía se sitúa por debajo de la mediana de su respectivo grupo de comparación. - Medición del EBITDA acumulado (frente al EBITDA del último año del ciclo). La ponderación de esta métrica es del 45%. - La Compañía no desglosa los objetivos de EBITDA ex ante, ya que dichos objetivos constituyen información comercial sensible desde el punto de vista competitivo. Una vez finalizado el correspondiente período de medición de objetivos, la Compañía proporcionará información completa sobre los objetivos establecidos y el grado en que fueron alcanzados.	Recompensar el progreso logrado durante los 3 años del periodo de medición de objetivos.

Por tanto, la RVA de 2026 mantiene las métricas financieras y sus ponderaciones sin cambios respecto a la RVA de 2025, ya que continúan respaldando las prioridades estratégicas de la Compañía. El crecimiento de las ventas, el EBITDA ajustado, el BPA ajustado y el Flujo de caja libre están vinculados a nuestras prioridades de acelerar el crecimiento y de excelencia operativa.

El ciclo ILP 2026-2028 está diseñado para impulsar también las prioridades anteriores y tiene un particular foco en la creación de valor para los accionistas.

3. Política de Remuneraciones 2026 (cont.)

3.4 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS (conforme a la Política en vigor, sin excepciones)

I. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos fijos

Retribución Fija

Propósito	Atraer y retener a los Consejeros Ejecutivos con el perfil requerido para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.
Importe	- Presidente Ejecutivo: 522.750€ - Consejero Delegado: 836.400\$ La retribución fija refleja un incremento del 2,5% respecto a 2025, en línea con la revisión salarial aplicada al Comité Ejecutivo y al conjunto de la plantilla.
Funcionamiento	- Esta retribución se abona íntegramente en efectivo. - El Presidente Ejecutivo, D. Eloy Planes, también recibe una remuneración por sus responsabilidades como Presidente del Consejo de Administración de la Compañía. El Consejero Delegado recibe remuneración por su condición de miembro del Consejo de Administración, la cual se minora de la retribución fija correspondiente a sus funciones ejecutivas. El anterior Consejero Delegado de Fluidra percibió remuneración por su pertenencia al Consejo además de la retribución por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Plan de ahorro a largo plazo (previsión social)

Propósito	Proporcionar un nivel competitivo de ingresos para la jubilación.
Importe	- Presidente Ejecutivo: 16.000€ - Consejero Delegado: 12.000€ (aprox.)
Funcionamiento	- El Sr. Planes tiene reconocido un compromiso por pensiones de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación. Es titular de los derechos consolidados sobre los fondos acumulados. Este compromiso está instrumentado a través de un contrato de seguro. - El Sr. Ramírez participa en el plan de pensiones 401(k) mantenido por la filial estadounidense de Fluidra como partícipe activo, cuyos compromisos la compañía puede financiar mediante el instrumento que estime más adecuado conforme a la legislación aplicable en vigor. También es titular de los derechos consolidados. - Estos compromisos son compatibles con las indemnizaciones por cese previstas para los Consejeros Ejecutivos.

Otros beneficios

Propósito	Para favorecer la retención y mantener la competitividad con el mercado.
Importe	- Presidente Ejecutivo: 53.000€ (aprox.), que incluyen 15.000€ para un vehículo de empresa, 30.000€ para el seguro de vida y 8.000€ para el seguro médico. - Consejero Delegado: 90.000€ (aprox.), que incluyen 15.000€ para un vehículo de empresa, 25.000€ para el seguro vida y 50.000€ para el seguro médico.
Funcionamiento	- Los beneficios concedidos a los Consejeros Ejecutivos son coherentes con la política de Fluidra para el equipo directivo e incluyen, entre otros: i. uso de un vehículo proporcionado por la Compañía; ii. seguro de vida que cubre fallecimiento e invalidez. Se reconoce en favor de los Consejeros Ejecutivos un compromiso por las contingencias de fallecimiento e incapacidad, equivalente a cuatro veces su retribución fija anual bruta en el momento del fallecimiento. En caso de incapacidad total o absoluta permanente, o incapacidad severa, que tenga lugar antes de la finalización de sus contratos, los Consejeros Ejecutivos recibirán, hasta que alcancen los 65 años de edad, un pago mensual equivalente a una doceava parte del 75% de su última retribución fija anual bruta en el momento en que se produjera la incapacidad, en condiciones similares al resto de los directivos del Grupo, es decir, un importe máximo de 50.000\$ mensuales en el caso del Consejero Delegado. iii. una prima anual para el seguro médico familiar. - Además, los Consejeros Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de Fluidra, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones, todo ello con arreglo al ámbito subjetivo definido en las correspondientes pólizas suscritas por la Sociedad.

3. Política de Remuneraciones 2026 (cont.)

3.4 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Retribución Variable Anual 2026

Propósito

- Promover el compromiso de los Consejeros Ejecutivos con la Compañía, motivar su desempeño y recompensar el logro de objetivos específicos para cada ejercicio.

Importe

- Presidente Ejecutivo: **Target: 100%** de la retribución fija | **Máx: 185%** de la retribución fija (185% del target).
- Consejero Delegado: **Target: 150%** de la retribución fija | **Máx: 277,5%** de la retribución fija (185% del target).

Métricas

Tipo de objetivos	Peso	Métricas	Mínimo		Target		Máximo	
			Cumplimiento	Nivel de pago	Cumplimiento	Nivel de pago	Cumplimiento	Nivel de pago
85% Financieros	10%	Crecimiento de las ventas	50%	40%	100%	100%	≥150%	200%
	25%	EBITDA ajustado	80%	40%	100%	100%	≥120%	200%
	25%	BPA ajustado	70%	40%	100%	100%	≥130%	200%
	25%	Flujo de caja libre	80%	40%	100%	100%	≥120%	200%
15% No financieros	10%	Objetivos estratégicos de gestión ¹	--	0%	100%	100%	≥100%	100%
	5%	Métricas ESG ²	--	0%	100%	100%	≥100%	100%
Total	100%			34%		100%		185%

Los niveles intermedios se calculan mediante interpolación lineal para las métricas financieras.

- Presidente Ejecutivo: planificar la sucesión del Consejo a largo plazo; apoyar adquisiciones estratégicas y transformadoras para impulsar el crecimiento; poner en valor la Compañía. Consejero Delegado: Consejero Delegado: talento y cultura; iniciativas de transformación centradas en crecimiento e incrementar la eficiencia organizativa; poner en valor la Compañía.
- Métricas ESG: (i) reducir la huella de carbono (alcances 1&2, tnCO₂); (ii) ventas de productos sostenibles (%); (iii) reducir la Tasa Total de Incidentes Registrables (TRIR); (iv) eficiencia hídrica en las operaciones. Se ha definido una escala de logro para cada métrica ESG.

Funcionamiento

- El Consejo de Administración, en sus sesiones celebradas el 24 de febrero y a propuesta de la CNR, ha acordado para 2026 las métricas, ponderaciones y objetivos para la determinación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, de acuerdo con los criterios y límites establecidos en la Política de Remuneraciones.
- Al final del ejercicio, una vez recibida la documentación justificativa correspondiente, el Consejo de Administración, con base en las recomendaciones de la CNR, evaluará el nivel de consecución de los objetivos fijados al inicio del ejercicio y aprobará el importe de la RVA para cada Consejero Ejecutivo. Fluidra proporcionará un desglose ex post exhaustivo de los resultados, detallando los niveles de consecución por métrica, así como el nivel de pago correspondiente por métrica y en agregado.
- Los objetivos para cada métrica están fijados para ser exigentes y están sujetos a revisión periódica, considerando el entorno económico, el plan estratégico y las expectativas de los *stakeholders*. Estos objetivos solo podrán modificarse por el Consejo de Administración, previa propuesta de la CNR, en circunstancias excepcionales necesarias para salvaguardar los intereses a largo plazo, la sostenibilidad o la viabilidad de la Compañía.
- Una vez aprobada la retribución variable anual, se pagará íntegramente en efectivo a los Consejeros Ejecutivos, aplicándose todas las retenciones, contribuciones a la seguridad social e impuestos correspondientes. El pago se realizará después de que se hayan emitido los estados financieros de Fluidra, considerando cualquier conclusión del auditor externo.
- En caso de cese sin causa justa (*good leavers*), los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir el incentivo devengado estrictamente de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios durante el ejercicio. Este enfoque es coherente con las prácticas de mercado vigentes y refleja una sólida gobernanza corporativa.
- La Compañía puede introducir una cláusula *malus* aplicable a la retribución variable anual. Esto se evalúa periódicamente.

3. Política de Remuneraciones 2026 (cont.)

3.4 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Plan ILP 2025-2029: ciclo 2026-2028 (los ciclos 2024-2026 y 2025-2027, en curso, se describen en el Anexo I)

Propósito

- Fomentar, motivar y retener al equipo directivo vinculando el incentivo al cumplimiento del plan estratégico a medio y largo plazo de Fluidra, lo que permitirá alinear los intereses de los beneficiarios (según se define a continuación) con los de los accionistas.

Importe (por ciclo de ILP)

- Presidente Ejecutivo: **Target: 250%** de la retribución fija (55.847 acciones) | **Máx: 430%** de la retribución fija (172% del target) (96.057 acciones).
- Consejero Delegado: **Target: 345%** de la retribución fija (105.225 acciones) | **Máx: 593,4%** de la retribución fija (172% del target) (180.987 acciones).

Métricas

Tipo de objetivos	Peso	Métricas	Mínimo		Target		Máximo	
			Cumplimiento	Nivel de pago	Cumplimiento	Nivel de pago	Cumplimiento	Nivel de pago
Creación de valor	45%	RTA relativo vs. dos grupos de comparación ¹²	0 p.p.	50%	+4 p.p	100%	+8 p.p.	180%
Financieros	45%	EBITDA 2026-2028 a tipo de cambio constante	80%	50%	100%	100%	≥120%	180%
No financieros	10%	S&P ESG rating para el año 2028	Por debajo del target	0%	Target	100%	Exceder el target	100%
Total				45%		100%		172%

¹ El valor inicial considerado a efectos de medir la evolución del RTA es el precio medio ponderado de la cotización de la acción de Fluidra al cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2026, es decir, 23,41 euros. El valor final será el precio medio ponderado de la cotización de la acción de Fluidra al cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 31 de diciembre de 2028 (inclusive).

² Dos grupos de comparación, ponderados por igual: (i) 5 competidores directos estadounidenses del sector piscinas (Hayward, Latham Pool, Leslie's, Pentair, Pool Corp); (ii) *Stoxx Europe 600 Industrial Goods & Services*. No se devenga la porción del incentivo asociada a esta métrica si el RTA de Fluidra se sitúa por debajo de la mediana de cada grupo de comparación.

Los niveles intermedios se calculan mediante interpolación lineal las métricas de creación de valor y financieras.

Funcionamiento

- El Plan consiste en la concesión de un número de unidades, que sirven como referencia para calcular el número final de acciones a entregar a los beneficiarios tras un periodo medición de tres años, siempre que se cumplan los objetivos estratégicos del Grupo Fluidra anteriormente descritos.
- El Consejo de Administración, en su sesión del 24 de febrero de 2026 y a propuesta de la CNR, ha acordado las métricas, ponderaciones y objetivos para la determinación del incentivo de los Consejeros Ejecutivos para el ciclo 2026-2028, de acuerdo con los criterios y límites establecidos en la Política.
- Al finalizar el ciclo, una vez recibida la documentación justificativa correspondiente, el Consejo de Administración, con base en las recomendaciones de la CNR, evaluará el nivel de consecución de los objetivos fijados al inicio del ciclo y aprobará el importe del incentivo para cada Consejero Ejecutivo. Fluidra proporcionará un desglose ex post exhaustivo de los resultados, detallando los niveles de consecución por métrica, así como el nivel de pago correspondiente por métrica y en agregado.
- Los objetivos para cada métrica están fijados para ser exigentes y están sujetos a revisión periódica, considerando el entorno económico, el plan estratégico y las expectativas de los *stakeholders*. Estos objetivos solo podrán modificarse por el Consejo de Administración, previa propuesta de la CNR, en circunstancias excepcionales necesarias para salvaguardar los intereses a largo plazo, la sostenibilidad o la viabilidad de la Compañía.
- Para tener derecho al incentivo, los Consejeros Ejecutivos deben permanecer en el Grupo Fluidra hasta el 31 de diciembre de 2028 (la "Fecha de Finalización"), sujeto a las disposiciones especiales de terminación establecidas en el Reglamento. El incentivo se liquidará en junio de 2029, tras la aprobación de los estados financieros de 2028 (la "Fecha de Liquidación"). Las acciones se entregarán directamente por Fluidra o a través de un tercero, dependiendo de los mecanismos de cobertura adoptados por el Consejo de Administración.
- Una vez que se hayan entregadas las acciones, los Consejeros Ejecutivos tendrán prohibido transferirlas durante un periodo de tres años desde la Fecha de Finalización, hasta que sean titulares de un número de acciones equivalente al menos a dos veces su retribución fija anual. Se permiten excepciones para acciones vendidas destinadas a cubrir costes de adquisición o cuando el Consejo otorgue una exención motivada por circunstancias excepcionales, con informe favorable de la CNR.
- En caso de cese sin causa justa (*good leavers*), los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir el incentivo devengado de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios durante el ciclo. Este enfoque es coherente con las prácticas de mercado vigentes y una sólida gobernanza corporativa.
- El Plan incorpora cláusulas de *malus* y *clawback*. Las acciones que puedan derivarse de la liquidación de este ciclo no serán en ningún caso entregadas a los beneficiarios, quienes perderán cualquier derecho a recibirlas, si el beneficiario, con anterioridad a la fecha de liquidación del ciclo, hubiera sido sancionado por una infracción grave del código de conducta ("malus"). Asimismo, la Sociedad podrá exigir la devolución de cualesquiera acciones entregadas ("clawback") o, en su caso, del importe en efectivo obtenido por la venta de dichas acciones, o incluso compensar dicha entrega con cualquier otra remuneración de cualquier naturaleza a la que el beneficiario pudiera tener derecho, si durante los 2 años siguientes a la liquidación se verificara que esta se efectuó total o parcialmente sobre la base de información cuya mala interpretación o inexactitud grave pueda acreditarse con posterioridad. La cláusula *clawback* también se aplicará a aquellos beneficiarios que hayan incumplido cualquiera de las normas y políticas internas del Grupo o cuando su conducta negligente haya ocasionado pérdidas significativas para el Grupo.

3. Política de Remuneraciones 2026 (cont.)

3.4 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

III. Requisito de tenencia mínima

Según lo estipulado en la Política de Remuneraciones, los Consejeros Ejecutivos deben construir y mantener la titularidad de un número de acciones para alinear sus intereses con los de los accionistas de largo plazo de la Compañía. Este requisito es equivalente, al menos, a dos veces de su retribución fija anual. Los incentivos en acciones concedidos y no devengados quedan excluidos a estos efectos.

Para cumplir este requisito, los Consejeros Ejecutivos deben mantener las acciones netas entregadas en virtud de incentivos a largo plazo.

La Comisión supervisará periódicamente el cumplimiento de este requisito. Los detalles de la tenencia de acciones se incluyen en la página 4.

IV. Principales términos y condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales del contrato de los Consejeros Ejecutivos, además de los ya establecidos en la Política de Remuneraciones, son los siguientes:

- **Duración:** los Consejeros Ejecutivos tienen suscrito con la Sociedad un contrato de prestación de servicios de carácter indefinido que mantiene su vigencia mientras el Consejero desempeñe las funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo.
- **Exclusividad y confidencialidad:** los contratos prevén cláusulas de confidencialidad y dedicación exclusiva sin perjuicio de actividades expresamente autorizadas siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto con la Sociedad.
- **Compromiso post-contractual de no competencia y no captación:** sin perjuicio del acuerdo mediante el cual los Consejeros Ejecutivos se obligan, mientras los contratos estén en vigor, a no hacer competencia a la Sociedad, los contratos establecen un pacto de no competencia y no captación post-contractual en los siguientes términos:
 - El contrato de D. Eloy Planes Corts establece un pacto de no competencia post-contractual con una duración de dos años desde la conclusión de la prestación efectiva de sus servicios. La compensación económica establecida es de dos anualidades de su retribución anual bruta fija vigente en el momento de la extinción del contrato.
 - El contrato de D. Jaime Ramírez establece un pacto de no competencia y de no captación post-contractual con una duración de dos años desde la conclusión efectiva de sus servicios. No existe ninguna compensación adicional a la prohibición de no competencia y no captación asumida por D. Jaime Ramírez, que se entiende compensada con la retribución fija y variable efectivamente percibida durante la duración del contrato.

- **Indemnización por terminación del contrato:** la indemnización que tendrán derecho a percibir los Consejeros Ejecutivos en caso de extinción del contrato a instancia de Fluidra por cualquier causa, excepto en caso de incumplimiento grave y culpable o negligente de sus obligaciones como Consejero Ejecutivo de la Sociedad, será:

- En el caso de D. Eloy Planes Corts un importe equivalente al importe de dos anualidades de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual bruto variable correspondiente al ejercicio precedente. Esta indemnización incluye la indemnización legal que tiene derecho a percibir por la extinción de su relación laboral previa, de 16 años y 7 meses, suspendida con ocasión de su nombramiento como Consejero.
- En el caso de D. Jaime Ramírez un importe equivalente al importe de una anualidad de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual bruto variable percibido en los doce meses anteriores a la fecha en que se produzca la extinción.

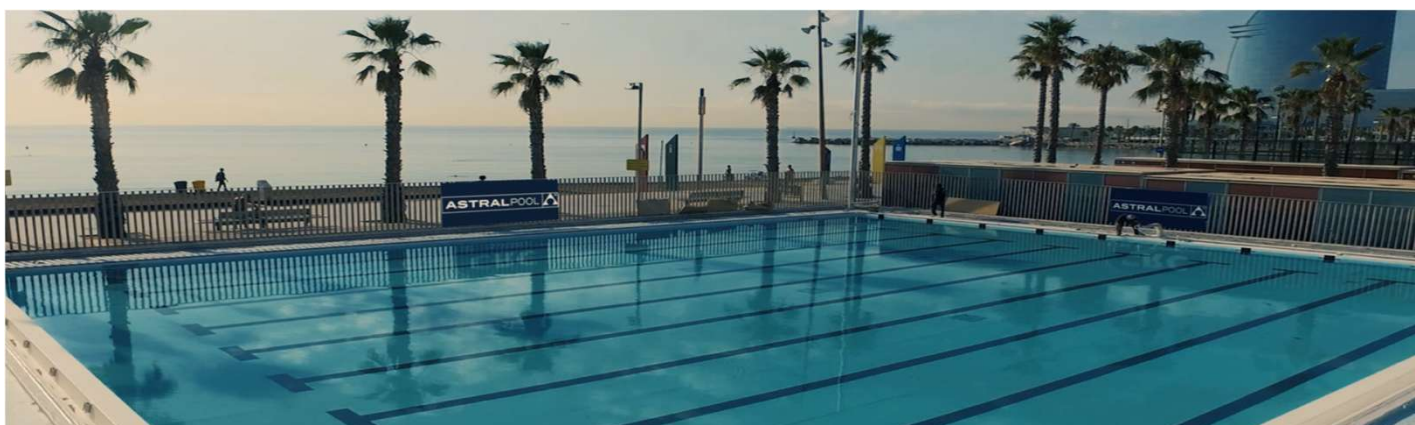
Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir dicha indemnización en caso de decidir extinguir el contrato por propia decisión, siempre y cuando dicha extinción se produzca por cualquiera de las siguientes causas:

- Incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto.
- Reducción y limitación sustancial de sus funciones o poderes.
- Modificación sustancial de las condiciones pactadas en el contrato.
- Cambio de titularidad en el capital social de Fluidra con o sin variación de los órganos de gobierno de la Sociedad.

- **Plazo de preaviso:** las partes deberán preavisar con una antelación mínima de seis meses respecto a la fecha de efecto de la extinción de la relación contractual, excepto cuando ésta se produzca por mutuo acuerdo, debido al incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales del Consejero Ejecutivo de la Sociedad, o al incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes al puesto del Consejero Ejecutivo. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte no cumplidora tendrá la obligación de satisfacer a la otra parte una cantidad igual a la retribución fija pendiente de abono durante el período de preaviso incumplido.

V. Otros elementos retributivos

No está previsto que los Consejeros Ejecutivos de Fluidra devenguen o perciban: (i) otras remuneraciones suplementarias por la prestación de servicios distintos a los inherentes a su cargo; o (ii) remuneraciones derivadas de la concesión de anticipos, préstamos o garantías.



3. Política de Remuneraciones 2026 (cont.)

3.5 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS (conforme a la Política en vigor, sin excepciones)

Los Consejeros No Ejecutivos son retribuidos acorde con su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad. En consecuencia, el importe de la remuneración de los Consejeros No Ejecutivos se calcula de forma que ofrezca incentivos a su dedicación, pero sin que comprometa su independencia.

De conformidad con los Estatutos de Fluidra, la remuneración anual de los Consejeros de la Sociedad en relación con su pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones consistirá en (i) una remuneración fija anual; y (ii) dietas de asistencia a reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones.

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 24 de febrero de 2026, a propuesta de la CNR y de conformidad con la Política de Retribuciones, aprobó una revisión moderada de la remuneración de los Consejeros para 2026 (un incremento del 2,5% aproximadamente, según el cargo y el nivel de responsabilidad), con el fin de asegurar que se mantenga alineada con el nivel de dedicación requerido y preserve la competitividad externa. Si bien la remuneración fija por pertenencia al Consejo se revisó ligeramente cuando la Política fue aprobada, la remuneración fija y dietas por asistencia para el Presidente del Consejo y para los miembros de Comisiones permaneció inalterada desde 2022. Como resultado, en términos anualizados, el incremento ascendería a 0,6%.

Asimismo, el Consejo acordó revisar la estructura de remuneración aplicable a la Comisión Delegada, sustituyendo la remuneración fija por dietas por asistencia, en atención al hecho de que dicha Comisión se reúne únicamente en ocasiones específicas.

La siguiente tabla presenta la distribución por cargo y responsabilidad de los miembros del Consejo en 2026:

Miembro	Presidente (adicional)	
	Remuneración fija	Dietas por asistencia
Consejo de Administración	94.000€ (92.000€ en 2025)	8.300 anuales (8.000€ in 2025)
Comisión de Auditoría y Sostenibilidad	21.000€ (20.000€ en 2025)	--
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	21.000€ (20.000€ en 2025)	--
Comisión Delegada	--	3.000€ por reunión (12.000€ remuneración fija en 2025)

Adicionalmente,

- Las dietas por asistencia anuales al Consejo o a sus Comisiones serán de 20.900 euros anuales para los Consejeros residentes fuera de Europa (20.000€ en 2025).
- El Consejero Coordinador percibirá una remuneración fija de 26.000 euros (25.000€ en 2025).

Los Consejeros Ejecutivos que sean miembros de la Comisión Delegada, de Estrategia y Sostenibilidad no percibirán ninguna remuneración adicional por su pertenencia a la misma.

Los Consejeros serán reembolsados por los gastos en que incurran en la prestación de sus servicios a la Compañía siempre que estén debidamente justificados.

Los Consejeros en su condición de tales no participan en planes de incentivos ni en planes de ahorro a largo plazo.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, el importe máximo de la remuneración anual para todos los Consejeros de Fluidra por su pertenencia y asistencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones se fija en 2.200.000 euros. Este importe permanecerá inalterado hasta que la JGA apruebe un nuevo importe.

2025 - Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Asimismo, la distribución interna entre los Consejeros permanecerá inalterada hasta que el Consejo de Administración apruebe una distribución diferente. El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá modificar la propuesta de distribución de la remuneración entre los miembros del órgano de administración, según lo acordado en relación con la Política de Remuneraciones 2026-2028, para adecuarla a la dedicación de sus miembros y a las prácticas de mercado. Cualquier modificación será debidamente informada en el Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

Los Consejeros No Ejecutivos (al igual que los Consejeros Ejecutivos y otros altos cargos de la Compañía) forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de Fluidra, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones, todo ello con arreglo al ámbito subjetivo definido en las correspondientes pólizas suscritas por la Sociedad. El coste de esta póliza de seguro no se incluye dentro del importe máximo de la remuneración anual para todos los Consejeros.

El contrato del Sr. Brooks como Consejero Delegado finalizó con efectos de 31 de agosto de 2024, continuando como consejero externo dominical desde esa fecha hasta el 31 de diciembre de 2024. Dejó de tener funciones ejecutivas desde el 1 de septiembre de 2024, modificándose su contrato a los efectos de reflejar lo anterior y regular sus funciones hasta el 31 de diciembre de 2024, para garantizar una transición ordenada con el nuevo Consejero Delegado de Fluidra.

En cuanto al Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 (concedido al Sr. Brooks durante su mandato como Consejero Delegado), el número de unidades concedidas se prorrateó, reflejando el período transcurrido desde el inicio de cada ciclo aplicable hasta el 31 de diciembre de 2024. En consecuencia, las unidades concedidas en el ciclo 2023-2025 se redujeron de 106.200 a 70.800, y las del ciclo en curso 2024-2026 de 80.173 a 26.724. Sujeto al nivel de cumplimiento final de objetivos aplicables, el Sr. Brooks recibirá las acciones correspondientes en las mismas fechas que el resto de los beneficiarios de estos ciclos. El número de acciones devengadas en el ciclo 2023-2025, finalizado a 31 de diciembre de 2025, se detalla en la Sección 4.

El Sr. Brooks está sujeto a la cláusula de no competencia de su contrato durante de dos años (2025 y 2026), sin recibir ninguna remuneración adicional, dado que la compensación está incluida en la remuneración ya percibida. La terminación del contrato del Sr. Brooks no implicó el devengo ni pago de ninguna indemnización.



4. Remuneración en 2025

4.1 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2025

La remuneración devengada en 2025 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones y no se ha aplicado ninguna excepción temporal.

Visión de los últimos 5 ejercicios (cifras incluidas en los correspondientes Informes Anuales sobre Remuneraciones correspondientes)

En miles €	2025		2024		2023		2022		2021	
Remuneración de ejecutivos	Presidente	CEO ¹	Presidente	CEO ²	Presidente	CEO ²	Presidente	CEO ²	Presidente	CEO ²
Retribución fija	510	648	500	600	500	600	500	600	390	531
Plan de ahorro a largo plazo	16	12	16	13	16	8	16	8	16	11
Otros beneficios	51	79	48	45	33	48	32	37	29	42
Remuneración del Consejo	149	73	148	98	148	98	139	95	126	90
Retribución variable anual	545	1.157	608	1.103	440	801	62	107	718	980
Incentivo a largo plazo (LTI) ³	2.050	--	89	106	--	--	4.443	7.192	--	--
Otras retribuciones	--	--	--	--	--	--	--	--	--	23
Retribución total devengada	3.321	1.969	1.409	1.965	1.137	1.555	5.192	8.039	1.279	1.677
Elementos fijos – Total	726	812	712	756	697	754	687	740	561	697
Elementos variables – Total	2.595	1.157	697	1.209	440	801	4.505	7.299	718	980
RTA (%)	1%		27%		33,5%		-52,9%		69,1%	
Remuneración media de los empleados del Grupo	45		46		43		41		40	
Ratio CEO vs empleados	73,8	43,8	30,6	42,7	26,4	36,2	126,6	196,1	32,0	41,9

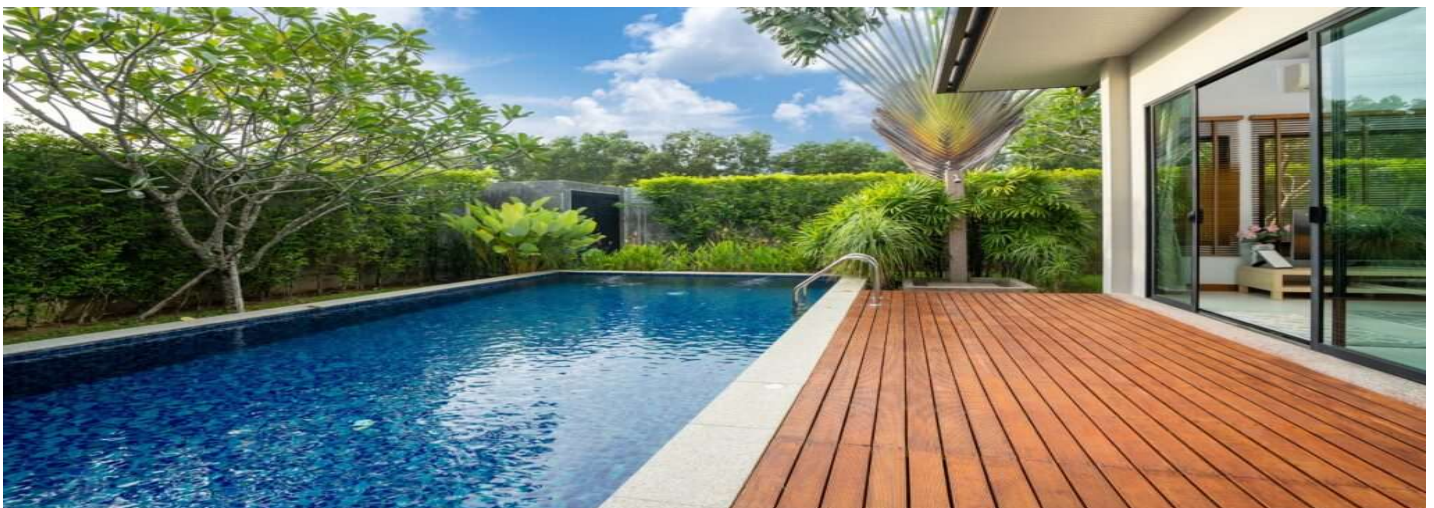
1. Consejero Delegado. D. Jaime Ramírez. La cifra de retribución fija (648 miles de euros) refleja su retribución fija en US\$ (816,000US\$) convertida en euros y minorada por la remuneración del Consejo.

2. Consejero Delegado. D. Bruce W. Brooks

3. El ILP 2018–2022 se entregó en 2022. Este plan de cinco años estaba vinculado a objetivos de RTA y EBITDA, medidos durante cuatro años y seguidos de un año adicional de permanencia. Dado que se superaron los objetivos máximos para ambas métricas, el nivel de pago alcanzó el 170% del incentivo target. Por tanto, los importes devengados en 2022 corresponden a un periodo de cinco años 2018-2022. En 2022 se implantó un nuevo Plan de ILP estructurado en tres ciclos solapados (concesiones anuales). El primer ciclo 2022-2024 se entregó en 2024. Esto explica los ejercicios en blanco (2021 y 2023).

El Anexo II incluido al final de este Informe incluye una tabla que detalla la evolución de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos, la remuneración total de los Consejeros No Ejecutivos, los resultados consolidados de la Compañía y la remuneración media de los empleados (excluidos los Consejeros) durante los últimos 5 ejercicios.

En 2025, los Consejeros Ejecutivos no devengaron ni percibieron otras remuneraciones suplementarias de las especificadas anteriormente.



4. Remuneración en 2025

4.1 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2025

I. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos fijos

Retribución Fija

- Presidente Ejecutivo: **510.000€**. Este importe excluye la remuneración por sus responsabilidades como Presidente del Consejo de Administración de la Compañía. No percibe remuneración adicional alguna por pertenencia a la Comisión Delegada.
- Consejero Delegado: **816.000US\$** (721.230€). Este importe retribuye todas las funciones que realiza en Fluidra, tanto las de carácter ejecutivo como su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y la asistencia a sus reuniones.

Plan de ahorro a largo plazo (previsión social)

Contribución anual

- Presidente Ejecutivo: **16.000€**.
- Consejero Delegado: **12.374€**.

Fondos acumulados al 31 de diciembre de 2025:

- Presidente Ejecutivo: 278.494€.
- Consejero Delegado: 12.374€.

Las características del plan de ahorro a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos se detallan en la Sección 3 de este Informe. Nos referimos a la misma para evitar reiteraciones.

Otros beneficios

- Presidente Ejecutivo: **51.476€** (aprox.), que incluyen 15.000€ para un vehículo de empresa, 29.341€ para el seguro de vida y 7.135€ para el seguro médico.
- Consejero Delegado: **79.555€** (aprox.), que incluyen 11.490€ para un vehículo empresa, 22.675€ para el seguro de vida y 45.389€ para el seguro médico.

La descripción se ha incluido en la Sección 3. Nos referimos a la misma para evitar reiteraciones.

Además, los Consejeros Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de Fluidra, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones, todo ello con arreglo al ámbito subjetivo definido en las correspondientes pólizas suscritas por la Sociedad.

La Compañía no ha concedido ningún anticipo, crédito o garantía.



4. Remuneración en 2025 (cont.)

4.1 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2025

II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

RVA 2025							
En 2025 los Consejeros Ejecutivos han tenido asignada una retribución variable anual target en caso de cumplimiento al 100% de los objetivos preestablecidos por el Consejo de Administración al inicio del ejercicio, a propuesta de la CNR:							
• Presidente Ejecutivo: 510.000 euros, equivalente al 100% de su retribución fija anual. • Consejero Delegado: 1.224.000US\$ (1.081.846 euros), equivalente al 150% de su retribución fija anual. En ambos casos, la retribución variable anual podría alcanzar hasta un máximo del 185% del target en caso de cumplimiento máximo de los objetivos.							
La siguiente tabla detalla las métricas, sus ponderaciones, los resultados alcanzados y el niveles de consecución y pago, tras la evaluación realizada por la Comisión, para determinar la cuantía de la retribución variable anual a abonar:							
Tipo de objetivos	Peso	Métricas	Objetivo	Resultado alcanzado	Nivel de cumplimiento	Nivel de pago	Nivel de pago ponderado
Financiero (85%)	10%	Crecimiento de las ventas	3,8%	7%	183,3%	200%	20%
	25%	EBITDA	493 millones €	501 millones €	101,7%	108,6%	27,2%
	25%	BPA en efectivo	1,305€	1,3€	99,6%	99,2%	24,8%
	25%	Flujo de caja libre	269 millones €	257 millones €	95,3%	85,9%	21,5%
No financiero (15%)	10%	Objetivos estratégicos de gestión				90%	9%
	5%	Métricas ESG				90%	4,5%
Nivel de pago ponderado total (% del target)							106,9%

El Consejo de Administración, en su sesión de 25 de febrero de 2025 y a propuesta de la CNR, estableció las métricas, ponderaciones y escalas de logro para el ejercicio 2025, que determinarían la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos en dicho periodo, de conformidad con los criterios y límites estipulados en la Política de Remuneración. La CNR ha realizado un seguimiento del cumplimiento de estos objetivos a lo largo de 2025 y, una vez finalizado el ejercicio y cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento.

• Con respecto a los objetivos estratégicos de gestión, la CNR ha considerado los siguientes logros:

- i. La ejecución de la estrategia ha avanzado conforme a la hoja de ruta definida en China, el proyecto Delta y las iniciativas de optimización del modelo operativo.
- ii. Los planes de sucesión, tanto para los Consejeros Ejecutivos como para otros puestos clave, se han establecido en línea con el proceso de Talent Review y Succession Planning.
- iii. Las iniciativas de transformación, incluidos los flujos de trabajo del CPO y operativos, se han desplegado según lo previsto, y la implantación del ERP sigue avanzando conforme al calendario. Se han desarrollado con éxito las capacidades de transformación de datos y de fijación de precios, mientras que los trabajos en verticales, canales e iniciativas digitales se han puesto en marcha de manera efectiva.

Algunos hitos siguen en curso o pendientes de consolidarse plenamente en resultados medibles, lo que explica un nivel de logro elevado, aunque aún no completo.

• Con respecto a las métricas ESG, la CNR ha considerado los siguientes logros:

- i. La Compañía ha alcanzado su objetivo de reducción de carbono para 2025 (6.262 tCO₂). Este logro sitúa a la Compañía en una posición favorable para cumplir su compromiso de alcanzar la neutralidad de carbono en los Alcances 1 y 2 en 2027.
- ii. El 59% de las ventas de 2025 procede de productos clasificados como sostenibles, superando el objetivo establecido para este año en +1 p.p.
- iii. Respecto a la tasa de frecuencia de accidentes con baja (LTIR), en 2025 la Compañía puso el foco en la optimización de instalaciones y zonas de trabajo, el refuerzo de la formación de empleados y el fortalecimiento del cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud. No obstante, pese a la implantación de este plan de acción, no se alcanzó el objetivo establecido.
- iv. Fluidra ha mejorado de forma significativa su puntuación ESG de S&P Global, alcanzando 77 sobre 100 en la evaluación de 2025 (basada en las actividades de 2024). Este resultado refleja una evolución positiva y sostenida en los últimos años, con una puntuación de 72 en 2024 y 69 en 2020.
- v. Fluidra ha mejorado de forma notable el índice global de satisfacción (NPS), pasando de 7,33 en 2024 a 7,7 en 2025, superando así el objetivo fijado para 2025.

Con base en todo lo anterior, la CNR ha considerado un nivel de pago ponderado para todos los objetivos del 106,9% del target. Por tanto, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobó la siguiente retribución variable anual para los Consejeros Ejecutivos:

- Presidente Ejecutivo: 545.289 euros (106,9% de la retribución fija y 57,8% del máximo).
- Consejero Delegado: 1.308.692 US\$ (1.156.701 euros, 160,4% de la retribución fija y 57,8% del máximo).

Se procederá a su pago en metálico, con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales de Fluidra, considerando, en su caso, las eventuales salvedades del informe del auditor externo.

4. Remuneración en 2025 (cont.)

4.1 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2025

II. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas: elementos variables

Plan ILP 2022-2026: ciclo 2023-2025

El ciclo 2023-2025 fue el segundo del Plan 2022-2026. Comenzó el 1 de enero de 2023 y finalizó el 31 de diciembre de 2025.

A principios de 2023, se concedieron 88.500 acciones al Presidente Ejecutivo (equivalentes al 250% de su retribución fija anual) para un escenario target de cumplimiento de objetivos. En caso de alcanzar el cumplimiento máximo de los objetivos, el número máximo de acciones a entregar sería de 152.220 acciones (172% del objetivo). El Consejero Delegado, D. Jaime Ramírez, no participó en este ciclo.

La siguiente tabla detalla las métricas, sus ponderaciones, los resultados alcanzados y el niveles de consecución y pago, tras la evaluación realizada por la Comisión, para determinar la cuantía del incentivo a largo plazo a entregar:

Tipo de objetivos	Peso	Métricas	Objetivo	Resultados obtenidos	Nivel de cumplimiento	Nivel de pago	Nivel de pago ponderado
Creación de valor	50%	RTA absoluto ¹	50.14%	80.1%	160%	180%	90%
Económico-financiero	40%	EBITDA del Grupo Fluidra en 2025 (post NIIF, millones de euros)	610	504	82.6%	0%	0%
Sostenibilidad	10%	Objetivos ESG. Calificación S&P en 2025	72	76	>100%	100%	10%

Nivel de pago ponderado total (% del target)

100%

¹ El valor inicial considerado a efectos de medir la evolución del RTA fue 14,12 euros, precio medio ponderado de la cotización de la acción de Fluidra al cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2023. El valor final fue 23,41 euros, precio medio ponderado de la cotización de la acción de Fluidra al cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 31 de diciembre de 2025 (inclusive).

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal para las métricas de creación de valor y las económicas-financieras.

El Plan consistió en la concesión de un número de unidades utilizadas como referencia para calcular el número final de acciones que se entregarían a los beneficiarios después de un periodo de medición de objetivos de 3 años.

La Comisión, en el T1 2023, acordó las métricas, sus ponderaciones y escalas de logro, que determinarían el incentivo a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos.

La CNR ha realizado un seguimiento del cumplimiento de estos objetivos a lo largo del periodo de medición. Una vez finalizado el último ejercicio de este periodo y cerradas y auditadas las cuentas anuales del ejercicio en cuestión, se ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento. La consecución de cada métrica se ha revisado cuidadosamente para garantizar que el nivel de pago refleja los resultados de negocio subyacentes y se ha alcanzado de acuerdo con nuestra cultura y valores. La CNR no consideró necesario ejercitar discreción alguna.

Con base en lo anterior, la CNR ha considerado un nivel de pago ponderado para todos los objetivos del 100% del target. Por tanto, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobó el 24 de febrero de 2026 la entrega de 88.500 acciones al Presidente Ejecutivo (equivalente al 58,1% del incentivo máximo). El valor bruto de las acciones a liquidar asciende a 2.049.660 euros. Dado que el Presidente Ejecutivo es titular de acciones que superan el requisito mínimo de tenencia de acciones, no se aplican requisitos de retención adicionales sobre estas acciones.

El Consejo de Administración no ha acordado la aplicación de cláusulas de reducción (*malus*) y/o recuperación (*clawback*), al considerar que no existen circunstancias que lo justificasen.

4. Remuneración en 2025 (cont.)

4.2 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES EN 2025

La remuneración global de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones ascendió a 1.816.205 euros en 2025, que está sustancialmente por debajo de la remuneración anual total máxima de 2.200.000 euros, establecida en la Política de Remuneración para todos los Consejeros en su condición de tal.

Los importes y partidas de remuneración para el ejercicio 2025 fueron los mismos que los indicados para 2026 en la Sección 3 de este Informe.

La remuneración total devengada por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio 2025, individualizada por cada Consejero, se indica a continuación:

Nombre	Categoría	Funciones				Periodo	Remuneración total (€)
		Consejo	CAS	CNR	CD		
D. Eloy Planes Corts	Ejecutivo	P			P	01/01/2025 – 31/12/2025	149.301
D. Jaime Ramírez Alzate ¹	Ejecutivo	M			M	07/05/2025 – 31/12/2025	72.860
Dña. Esther Berrozpe Galindo	Independiente	M	M	P		01/01/2025 – 31/12/2025	171.301
Dña. Barbara Borra	Independiente	M			M	01/01/2025 – 31/12/2025	111.301
D. Bruce W. Brooks ²	Dominical	M			M	01/01/2025 – 31/12/2025	123.301
D. Jorge Constans Fernández	Independiente	M		M	M	01/01/2025 – 31/12/2025	156.301
Dña. Aedhmar Hynes	Independiente	M			M	01/01/2025 – 31/12/2025	123.301
D. Michael Steven Langman	Dominical	M		M		01/01/2025 – 31/12/2025	131.301
D. Brian McDonald	Independiente	M	M	M		01/01/2025 – 31/12/2025	144.312
D. Manuel Puig Rocha	Dominical	M			M	01/01/2025 – 31/12/2025	111.301
Dña. Olatz Urroz García	Independiente	M	P			01/01/2025 – 31/12/2025	139.301
D. José Manuel Vargas Gómez	Dominical	M	M		M	01/01/2025 – 31/12/2025	131.301
Dña. María del Carmen Gañet Cirera	Dominical	M				07/05/2025 – 31/12/2025	65.054
Dña. Mercedes Grau Monjo	Dominical	M				07/05/2025 – 31/12/2025	65.054
D. Bernardo Corbera Serra	Dominical	M		M		01/01/2025 – 07/05/2025	41.237
D. Óscar Serra Duffo	Dominical	M			M	01/01/2025 – 07/05/2025	38.441
D. Bernat Garrigós Castro	Dominical	M	M			01/01/2025 – 07/05/2025	41.237
Remuneración total (€)							1.816.205

- Consejo: Consejo de Administración
- CAS: Comisión de Auditoría y Sostenibilidad

- CNR: Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- CD: Comisión Delegada

- P: Presidente
- M: Miembro

El 7 de mayo de 2025, la JGA aprobó el nombramiento de Dña. Mercedes Grau Monjo en sustitución de D. Óscar Serra Duffo y de Dña. María del Carmen Gañet Cirera en sustitución de D. Bernardo Corbera Serra.

A la luz de las resoluciones adoptadas por la JGA el 7 de mayo de 2025 y del informe favorable de la CNR, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó:

- Tomar razón de la dimisión de D. Bernat Garrigós Castro de su cargo de consejero dominical del Consejo de Administración de la Sociedad y, en consecuencia, su dimisión del cargo de miembro de la CAS, que pasa a estar formada solo por cuatro miembros.
- Tomar razón de la caducidad del cargo de D. Bernardo Corbera Serra como consejero dominical del Consejo de Administración de la Sociedad y, en consecuencia, de la vacante que se produce en la CNR. Con el fin de sustituir a D. Bernardo Corbera Serra, nombrar al consejero independiente, D. Brian McDonald, como miembro de la CNR por el plazo por el que ha sido reelegido miembro del Consejo de Administración de la Sociedad; y
- Tomar razón de la caducidad del cargo de D. Óscar Serra Duffo como consejero dominical del Consejo de Administración de la Sociedad y, en consecuencia, la caducidad de sus cargos de vicepresidente del Consejo de Administración y miembro de la CD.

1. El Consejero Delegado percibe una remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración, que se deduce de la retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

2. En 2025, D. Bruce W. Brooks, que actualmente tiene la condición de consejero externo dominical, ha recibido 123.301 euros como remuneración por pertenencia al Consejo de Administración y a la Comisión Delegada. Derivado de su anterior cargo como Consejero Delegado, le han correspondido 70.800 acciones del ciclo 2023-2025 del ILP. El valor bruto de las acciones a liquidar asciende a 1.639.728 euros. Los detalles sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos y la determinación del pago se incluyen en páginas anteriores. Durante 2025 el Sr. Brooks también ha tenido derecho a ciertos beneficios, cuyo importe no es material (758 euros). El Sr. Brooks está sujeto a una obligación de no competencia durante dos años (2025 y 2026), sin recibir ninguna remuneración adicional en 2025 con respecto a esta obligación, dado que la compensación por no competencia está incluida en la remuneración ya percibida. Por tanto, la remuneración total de D. Bruce W. Brooks en 2025 ascendió a 1.763.787 euros.

No se ha devengado remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

5. CNR en 2025

5.1 COMPOSICIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

A 31 de diciembre de 2025 (y a fecha de aprobación de este Informe por el Consejo de Administración), la CNR estaba integrada por 4 miembros, tal y como se estipula en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

Todos los miembros de la CNR son Consejeros no ejecutivos, siendo tres de ellos independientes y uno dominical. La Comisión está presidida por una Consejera independiente, Dña. Esther Berrozpe Galindo, cumpliendo con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

Dña. Esther Berrozpe Galindo, Presidenta Independiente



- 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).

D. Jorge Constans Fernández - Miembro Independiente



- 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.

D. Michael Steven Langman - Miembro Dominical



- 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.

D. Brian McDonald - Miembro Independiente



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

5. La CNR en 2025

5.2 NÚMERO DE REUNIONES Y ASISTENCIA

La Comisión de Nombramientos y Remuneración de Fluidra se ha reunido en 6 ocasiones durante el ejercicio 2025.

Todos los miembros han asistido al 100% de las reuniones de la CNR durante el periodo en el que han sido miembros de la misma.

Miembros	Asistencia
Dña. Esther Berrozpe Galindo	6/6
D. Jorge Constans Fernández	6/6
D. Michael Steven Langman	6/6
D. Brian McDonald	6/6
D. Bernardo Corberá Serra	6/6

5.3 LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES EN MATERIA DE REMUNERACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN

En el ejercicio 2025 y hasta la fecha en que se aprobó este Informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la CNR de Fluidra en materia de remuneraciones han sido las siguientes (conforme a lo previsto en el Reglamento del Consejo y en el Reglamento de la CNR):



Actividades
T1 2025 - Retribución variable anual 2024: evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propuesta del nivel de pago para los Consejeros Ejecutivos, el equipo directivo y el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento, para su presentación al Consejo de Administración para aprobación. - Ciclo 2022-2024 del ILP: evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propuesta del nivel de pago para los Consejeros Ejecutivos, el equipo directivo y el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento, para su presentación al Consejo de Administración para aprobación. - Retribución fija 2025: evaluación de la revisión salarial para los Consejeros Ejecutivos, el equipo directivo y el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento para 2025, en función de la situación de la Compañía, los resultados y el <i>benchmarking</i>, para su presentación al Consejo de Administración para aprobación. - Retribución variable anual 2025: propuesta de las métricas, ponderaciones y objetivos para los Consejeros Ejecutivos, el equipo directivo y el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento. - Plan de ILP 2025-2029: propuesta de los principales elementos de diseño (número máximo de acciones, métricas, ponderaciones y objetivos), para su presentación al Consejo de Administración para aprobación, y a continuación, elevación a la JGA 2025. - Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024: propuesta para su presentación al Consejo de Administración para aprobación, y a continuación, elevación a la JGA 2025 (voto consultivo). - Política de Remuneraciones 2026-2028: propuesta para su presentación al Consejo de Administración para aprobación, y a continuación, elevación a la JGA 2025 (voto consultivo).

Actividades
T2 2025 - Ciclo 2025-2027 del ILP: evaluación de la lista de beneficiarios, niveles de concesión, métricas, ponderaciones y objetivos, para su presentación al Consejo de Administración para aprobación. - Seguimiento y análisis de los resultados de voto de la JGA relacionados con la remuneración.
T3 2025 - Ciclos 2023-2025 y 2024-2026 del ILP: seguimiento de los niveles de cumplimiento de los objetivos. - Retribución variable anual: evaluación del rediseño destinado a reforzar la relación entre resultados y nivel de pago (<i>pay-for-performance</i>), construir una cultura que recompense la excelencia, diferencie la remuneración en función del desempeño y promueva la responsabilidad y el alto rendimiento.
T4 2025 y T1 2026 - Proceso de consulta con <i>proxy advisors</i> y varias inversores institucionales: análisis de sus comentarios y recomendaciones. - Retribución variable anual 2025: evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propuesta del nivel de pago para los Consejeros Ejecutivos, el equipo directivo y el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento, para su presentación al Consejo de Administración para aprobación. - Ciclo 2023-2025 del ILP: evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos y propuesta del nivel de pago para los Consejeros Ejecutivos, el equipo directivo y el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento, para su presentación al Consejo de Administración para aprobación. - Retribución variable anual 2026: propuesta de métricas, ponderaciones y objetivos para los Consejeros Ejecutivos y el equipo directivo. - Ciclo 2026-2028 del ILP: evaluación de la lista de beneficiarios, niveles de concesión, métricas, ponderaciones y objetivos, para su presentación al Consejo de Administración para aprobación. - Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2025: propuesta para su presentación al Consejo de Administración para aprobación, y a continuación, elevación a la JGA 2026 (voto consultivo).

6. Procedimientos y órganos involucrados en la Política de Remuneraciones

6.1 PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS

Los procedimientos y órganos de la Compañía competentes para determinar, aprobar y revisar la Política de Remuneraciones y sus términos y condiciones se describen a continuación.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR)	Consejo de Administración	JGA de Accionistas (JGA)
Determinación de la Política y sus componentes de remuneración		
- Propone al Consejo la Política de Remuneraciones de los Consejeros, incluido el Informe obligatorio sobre ella. - Propone al Consejo el importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tal. - Propone al Consejo la distribución individual. - Propone al Consejo la retribución de los Consejeros Ejecutivos, junto con los términos y condiciones de su contrato.	- Aprueba la Política y la presenta a la JGA para voto. - Propone a la JGA el importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tal. - Determina la asignación individual. - Establece la retribución de los Consejeros Ejecutivos, junto con los términos y condiciones de su contrato.	- Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años. - Aprueba cualquier modificación o sustitución de la Política. - Aprueba el importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tal. - Aprueba los sistemas retributivos para los Consejeros Ejecutivos.
Aplicación de la Política		
- Propone la retribución fija para los Consejeros Ejecutivos y su variación anual. - Propone los parámetros para establecer los elementos variables y los evalúa para su pago. - Propone, si es necesario, la aplicación de cláusulas de reducción (<i>malus</i>) o recuperación (<i>clawback</i>).	Evalúa y, cuando corresponde, aprueba las propuestas realizadas por la CNR sobre la implantación de la Política.	
Revisión de la Política		
- Verifica el cumplimiento de la Política y revisa regularmente su implantación. - Garantiza que la remuneración individual sea proporcionada.		
Transparencia de la Política		
- Promueve la transparencia de la remuneración y la inclusión de información en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. - Presenta el Informe Anual de Remuneraciones sobre de los Consejeros al Consejo de Administración para su aprobación. - Verifica la información sobre la remuneración de los Consejeros contenida en los documentos corporativos.	Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se presentará a la JGA, para su voto consultivo.	Aprueba (voto consultivo) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

6.2 ASESORES EXTERNOS QUE HAN PARTICIPADO EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA Y OTROS ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA QUE INTERVIENEN EN EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

El Reglamento del Consejo de Administración prevé que los Consejeros y los miembros pertenecientes a sus Comisiones puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias para el mejor cumplimiento de sus funciones.

En este sentido, la CNR recibió asesoramiento de Towers Watson (WTW) en: (i) el diseño de la Política de Remuneraciones 2026, incluyendo el desarrollo de *benchmarks* retributivos; (ii) el diseño del ciclo 2026-2028 de ILP, incluyendo la incorporación del RTA relativo y la definición de los grupos de comparación; y (iii) la elaboración del presente Informe.

La CNR también ha recibido asesoramiento de Garrigues en relación con la preparación de este Informe y la implantación del Plan de ILP.

Además, ha contado con Sodali en el proceso de consulta con inversores institucionales y sus asesores de voto (*proxy advisors*), así como en la incorporación de sus comentarios en este Informe.

7. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía

I. Medidas adoptadas para adaptar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía, y medidas para garantizar la Política de Remuneraciones atende a los resultados a largo plazo de la Compañía

La Política de Remuneraciones tiene las siguientes características que, dentro de las políticas y principios internos de la Compañía, contribuyen a su estrategia e intereses comerciales y sostenibilidad a largo plazo:

- La retribución variable está vinculada al logro de objetivos financieros, de creación de valor y no financieros, incluidos objetivos de sostenibilidad alineados con los intereses corporativos, el plan estratégico de la Compañía y la sostenibilidad a largo plazo.
- La retribución variable anual está alineada con el logro de los objetivos vinculados al presupuesto anual de Fluidra, de modo que las variaciones en los resultados de la Compañía tienen una influencia directa en la retribución variable anual y, por tanto, en la retribución de los Consejeros Ejecutivos. La retribución variable anual vinculada al logro de objetivos financieros y no financieros se configura con una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo, atendiendo a la situación actual y a las perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de Fluidra.
- Los incentivos a medio y largo plazo están vinculados a planes estratégicos de al menos tres años, lo que fomenta la creación de valor sostenible para el Grupo.
- Los objetivos deben ser retadores y se revisan periódicamente, considerando el entorno económico, el plan estratégico y las expectativas de los grupos de interés.
- Los incentivos a largo plazo se conceden y entregan en acciones, alineando los intereses de los Consejeros Ejecutivos con los de los accionistas. Los beneficiarios deben retener las acciones netas recibidas durante tres años a partir de la fecha de adquisición, hasta que ostenten un número de acciones equivalente a dos veces su retribución fija.

II. Medidas adoptadas en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses y cláusulas de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas

- La retribución total se compone de tres elementos: retribución fija, retribución variable anual y plan de incentivo a largo plazo. Este sistema de remuneración refleja una relación eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables anuales o plurianuales.
- No existen retribuciones variables garantizadas; si no se cumplen los umbrales mínimos de cumplimiento de objetivos, no se realizan pagos.
- La retribución variable está limitada.
- Los incentivos a largo plazo están sujetos a cláusulas de devolución (*clawback*) y reducción (*malus*), lo que permite a la Compañía reclamar incentivos en determinadas circunstancias.
- La CNR es responsable de considerar y revisar la Política de Remuneraciones de los Consejeros y del equipo de Alta Dirección, con el fin de garantizar que sea coherente con las circunstancias particulares de la Compañía y esté alineada con su estrategia y condiciones de mercado. Los profesionales cuya actividad puede tener un impacto relevante en el perfil de riesgo de la Compañía se incluyen en este colectivo, debido a su responsabilidad en la toma de decisiones relativas a la gestión.

- La CNR también es responsable de verificar que esta Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente, y de garantizar que la retribución individual de cada Alto Directivo es proporcionada con la del resto de miembros de su colectivo. Además, la CNR tiene encomendada la facultad de revisar periódicamente los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección y de garantizar su coherencia con las políticas retributivas vigentes.
- Dos miembros de la CNR también forman parte de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad. Esta última es responsable de supervisar los sistemas de gestión de riesgos con respecto a los riesgos financieros y no financieros. La presencia de los mismos consejeros en ambas comisiones y el reporte al Consejo de Administración por parte de los Presidentes de la CNR y la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad sobre los principales asuntos tratados en sus respectivas sesiones, garantizan que los riesgos asociados a las retribuciones sean tomados en consideración en las deliberaciones de la CNR y de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en la evaluación de incentivos anuales y plurianuales.

III. Medidas adoptadas por la Compañía para evitar posibles conflictos de intereses

En relación con las medidas destinadas a evitar conflictos de intereses, según lo establecido en el Reglamento del Consejo, los Consejeros acuerdan:

- Informar de la existencia de conflictos de intereses al Consejo de Administración.
- No realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con la Compañía a menos que la Compañía lo autorice en los términos previstos en la ley, los Estatutos y el Reglamento del Consejo.
- Abstenerse de utilizar el nombre de la Compañía o hacer alarde de su condición de consejero para llevar a cabo transacciones en su propio nombre o en nombre de personas relacionadas con ellos.
- Adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones en las que sus intereses, por su propia cuenta o por la cuenta de otros, puedan entrar en conflicto con el interés corporativo y con sus obligaciones con la Compañía.

Anexo I – Detalle de los planes de incentivo a largo plazo en curso

Este Anexo I incluye el detalle de los ciclos en curso, específicamente, el tercer ciclo 2024-2026 del ILP 2022-2026 aprobado por la JGA el 5 de mayo de 2022 y el primer ciclo 2025-2027 del ILP 2025-2027 aprobado por la JGA el 7 de mayo de 2025. El segundo ciclo 2026-2028 se ha detallado en las secciones anteriores.

ILP 2022-2026: ciclo 2024-2026

Importe (por ciclo)

- Presidente Ejecutivo. Target: 66.811 acciones | Máximo: 114.915 acciones (172% del target).
- Consejero Delegado. Target: 195.734 acciones | Máximo: 336.662 acciones (172% del target). Después de incorporarse al Grupo Fluidra en 2024 como empleado, D. Jaime Ramírez fue designado beneficiario del tercer ciclo del ILP 2022-2026 y se le asignaron 195.734 acciones, que mantiene en las mismas condiciones, tras su nombramiento como Consejero Delegado. El número de unidades que le fueron asignadas en el tercer ciclo se calculó a prorrata del número de unidades que le habrían correspondido de los tres ciclos del ILP 2022-2026 por el tiempo transcurrido desde la fecha de su incorporación al Grupo Fluidra hasta la fecha de finalización del ILP 2022-2026. Por tanto, el nivel de concesión para este ciclo es equivalente al 450% de su retribución fija (350% en términos anualizados).
- Anterior Consejero Delegado y actual Consejero Externo Dominical, D. Bruce W. Brooks. Máximo: 26.724 acciones. El número de acciones concedidas se ajustó proporcionalmente para reflejar el tiempo transcurrido desde el inicio del ciclo hasta el 31 de diciembre de 2024, que marca el final del periodo de transición ordenada del cargo de Consejero Delegado.

Métricas de desempeño

Tipo de objetivo	Peso	Métricas	Umbral		Target		Máximo	
			Cumplimiento	Nivel de pago	Cumplimiento	Nivel de pago	Cumplimiento	Nivel de pago
Creación de valor	50%	RTA absoluto ¹	59%	50%	100%	100%	≥141%	180%
Económico-financiero	40%	EBITDA del Grupo Fluidra para 2026	90%	50%	100%	100%	≥105%	180%
Sostenibilidad	10%	Calificación S&P ESG para 2026	<100%	0%	100%	100%	100%	100%
Total			0%		100%		172%	

¹ El valor inicial considerado a efectos de medir la evolución del RTA es el precio medio ponderado de la cotización de la acción de Fluidra al cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2024, es decir, 18,71 euros. El valor final será el precio medio ponderado de la cotización de la acción de Fluidra al cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 31 de diciembre de 2026 (inclusive).

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal para las métricas de creación de valor y las económicas-financieras.

Funcionamiento

- El funcionamiento de este tercer ciclo 2024-2026 del ILP 2022-2026 sigue la estructura descrita en la Sección 4 para el ciclo 2023-2025. También se puede encontrar en la Política de Remuneraciones y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2023. Nos referimos a estos documentos para evitar repeticiones

Anexo I – Detalle de los planes de incentivo a largo plazo en curso

ILP 2025-2029: ciclo 2025-2027

Importe (por ciclo)

• Presidente Ejecutivo. Target: 51.590 acciones | Máximo: 88.735 acciones (172% del target).

• Consejero Delegado. Target: 105.395 acciones | Máximo: 181.279 acciones (172% del target).

Métricas

Tipo de objetivo	Peso	Métricas	Umbral		Target		Máximo	
			Cumplimiento	Nivel de pago	Cumplimiento	Nivel de pago	Cumplimiento	Nivel de pago
Creación de valor	50%	RTA absoluto ¹	59%	50%	100%	100%	≥125%	180%
Económico-financiero	40%	EBITDA del Grupo Fluidra para 2027	90%	50%	100%	100%	≥105%	180%
Sostenibilidad	10%	Calificación S&P ESG para 2027	<100%	0%	100%	100%	100%	100%
Total			0%		100%		172%	

1

El valor inicial considerado a efectos de medir la evolución del RTA es el precio medio ponderado de la cotización de la acción de Fluidra al cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2025, es decir, 24,71 euros. El valor final será el precio medio ponderado de la cotización de la acción de Fluidra al cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 31 de diciembre de 2027 (inclusive).

Los niveles intermedios se calculan por interpolación lineal para las métricas de creación de valor y las económicas-financieras.

Funcionamiento

• El funcionamiento de este primer ciclo del ILP 2025-2029 sigue la estructura descrita en la Sección 3 para el ciclo 2026-2028. También se puede encontrar en la Política de Remuneraciones y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2024. Nos referimos a estos documentos para evitar repeticiones.

Anexo II – Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV)

El Consejero Delegado, D. Jaime Ramírez, fue nombrado Consejero Ejecutivo en la sesión del Consejo de Administración celebrada el 7 de mayo de 2025, tras la resolución adoptada por la JGA el mismo día. Aunque la normativa española requiere el desglose de la remuneración solo por periodo comprendido entre su nombramiento el 7 de mayo de 2025 y el final del ejercicio, el 31 de diciembre de 2025, este Informe presenta la retribución del ejercicio completo para facilitar la comparación con ejercicios anteriores y futuros.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-17728593]

Denominación Social:

[**FLUIDRA, S.A.**]

Domicilio social:

[AVENIDA ALCALDE BARNILS, 69 (SANT CUGAT DEL VALLES) BARCELONA]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	158.991.539	82,75
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.971.039	4,38
Votos a favor	150.208.428	94,48
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.812.072	1,14

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña OLATZ URROZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL PUIG ROCHA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 07/05/2025
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 07/05/2025
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ELOY PLANES CORTS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 07/05/2025
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don BRUCE W. BROOKS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don BRIAN MCDONALD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BÁRBARA BORRA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña AEDHMAR HYNES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	Consejero Ejecutivo	Desde 07/05/2025 hasta 31/12/2025
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	Consejero Dominical	Desde 07/05/2025 hasta 31/12/2025
Don MERCEDES GRAU MONJO	Consejero Dominical	Desde 07/05/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	91	8	32						131	130
Doña OLATZ URROZ	91	8	40						139	76
Don MANUEL PUIG ROCHA	91	8	12						111	106
Don BERNARDO CORBERA SERRA	32	3	7						42	118
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	32	3	4						39	110
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	117	8	32						157	162
Don ELOY PLANES CORTS	141	8		510	545				1.204	1.256
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	32	3	7						42	118
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	91	20	60						171	170
Don BRUCE W. BROOKS	91	20	12						123	1.801
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	91	20	20						131	130
Don BRIAN McDONALD	91	20	33						144	150
Doña BÁRBARA BORRA	91	8	12						111	110
Doña AEDHMAR HYNES	91	20	12						123	122
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	60	13		648	1.157				1.878	
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	60	5							65	
Don MERCEDES GRAU MONJO	60	5							65	

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MANUEL VARGAS CÓMEZ	Plan							0,00				
Doña OLATZ URROZ	Plan							0,00				
Don MANUEL PUIG ROCHA	Plan							0,00				
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Plan							0,00				
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Plan							0,00				
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don ELOY PLANES CORTS	2023-2025 2o Ciclo	152.220	152.220			88.500	88.500	23,16	2.050	63.720		
Don ELOY PLANES CORTS	2024-2026 3er Ciclo	114.915	114.915					0,00			114.915	114.915
Don ELOY PLANES CORTS	2025-2027 1er Ciclo			88.735	88.735			0,00			88.735	88.735
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Plan							0,00				
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Plan							0,00				
Don BRUCE W. BROOKS	2023-2025 2o Ciclo	121.776	121.776			70.800	70.800	23,16	1.640	50.976		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don BRUCE W. BROOKS	2024-2026 3er Ciclo	45.965	45.965					0,00			45.965	45.965
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Plan							0,00				
Don BRIAN MCDONALD	Plan							0,00				
Doña BÁRBARA BORRA	Plan							0,00				
Doña AEDHMAR HYNES	Plan							0,00				
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	2024-2026 3er Ciclo	336.662	336.662					0,00			336.662	336.662
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	2025-2027 1er Ciclo			181.279	181.279			0,00			181.279	181.279
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	Plan							0,00				
Don MERCEDES GRAU MONJO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña OLATZ URROZ	
Don MANUEL PUIG ROCHA	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	
Don ELOY PLANES CORTS	16
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	
Don BRUCE W. BROOKS	1
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	
Don BRIAN MCDONALD	
Doña BÁRBARA BORRA	
Doña AEDHMAR HYNES	
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	12
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	
Don MERCEDES GRAU MONJO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ								
Doña OLATZ URROZ								
Don MANUEL PUIG ROCHA								
Don BERNARDO CORBERA SERRA								
Don ÓSCAR SERRA DUFFO								
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ								
Don ELOY PLANES CORTS	16	16			278	227		
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO								
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO								
Don BRUCE W. BROOKS	1	13			478	477		
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN								
Don BRIAN MCDONALD								
Doña BÁRBARA BORRA								
Doña AEDHMAR HYNES								
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	12				12			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA								
Don MERCEDES GRAU MONJO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	Concepto	
Doña OLATZ URROZ	Concepto	
Don MANUEL PUIG ROCHA	Concepto	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Concepto	
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Concepto	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Concepto	
Don ELOY PLANES CORTS	Coche	15
Don ELOY PLANES CORTS	Seguro de vida	29
Don ELOY PLANES CORTS	Seguro médico	7
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Concepto	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Concepto	
Don BRUCE W. BROOKS	Elemento	1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Concepto	
Don BRIAN MCDONALD	Concepto	
Doña BÁRBARA BORRA	Concepto	
Doña AEDHMAR HYNES	Concepto	
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	Concepto	
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	Coche	11
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	Seguro vida	23
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	Seguro médico	45
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	Concepto	
Don MERCEDES GRAU MONJO	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ										
Doña OLATZ URROZ										
Don MANUEL PUIG ROCHA										
Don BERNARDO CORBERA SERRA										
Don ÓSCAR SERRA DUFFO										

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ										
Don ELOY PLANES CORTS										
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO										
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO										
Don BRUCE W. BROOKS										
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN										
Don BRIAN MCDONALD										
Doña BÁRBARA BORRA										
Doña AEDHMAR HYNES										
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE										
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA										
Don MERCEDES GRAU MONJO										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	Plan							0,00				
Doña OLATZ URROZ	Plan							0,00				
Don MANUEL PUIG ROCHA	Plan							0,00				
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Plan							0,00				
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Plan							0,00				
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don ELOY PLANES CORTS	Plan							0,00				
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Plan							0,00				
Don BRUCE W. BROOKS	Plan							0,00				
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Plan							0,00				
Don BRIAN MCDONALD	Plan							0,00				
Doña BÁRBARA BORRA	Plan							0,00				
Doña AEDHMAR HYNES	Plan							0,00				
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	Plan							0,00				
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MERCEDES GRAU MONJO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	
Doña OLATZ URROZ	
Don MANUEL PUIG ROCHA	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	
Don ELOY PLANES CORTS	
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don BRUCE W. BROOKS	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	
Don BRIAN MCDONALD	
Doña BÁRBARA BORRA	
Doña AEDHMAR HYNES	
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	
Don MERCEDES GRAU MONJO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ								
Doña OLATZ URROZ								
Don MANUEL PUIG ROCHA								
Don BERNARDO CORBERA SERRA								
Don ÓSCAR SERRA DUFFO								
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ELOY PLANES CORTS								
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO								
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO								
Don BRUCE W. BROOKS								
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN								
Don BRIAN MCDONALD								
Doña BÁRBARA BORRA								
Doña AEDHMAR HYNES								
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE								
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA								
Don MERCEDES GRAU MONJO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña OLATZ URROZ	Concepto	
Don MANUEL PUIG ROCHA	Concepto	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Concepto	
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Concepto	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Concepto	
Don ELOY PLANES CORTS	Concepto	
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Concepto	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Concepto	
Don BRUCE W. BROOKS	Concepto	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Concepto	
Don BRIAN MCDONALD	Concepto	
Doña BÁRBARA BORRA	Concepto	
Doña AEDHMAR HYNES	Concepto	
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	Concepto	
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	Concepto	
Don MERCEDES GRAU MONJO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	131				131						131
Doña OLATZ URROZ	139				139						139
Don MANUEL PUIG ROCHA	111				111						111
Don BERNARDO CORBERA SERRA	42				42						42
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	39				39						39
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	157				157						157
Don ELOY PLANES CORTS	1.204	2.050	16	51	3.321						3.321
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	42				42						42
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	171				171						171
Don BRUCE W. BROOKS	123	1.640	1	1	1.765						1.765

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	131				131						131
Don BRIAN MCDONALD	144				144						144
Doña BÁRBARA BORRA	111				111						111
Doña AEDHMAR HYNES	123				123						123
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	1.878		12	79	1.969						1.969
Don MARÍA DEL CARMEN CAÑET CIRERA	65				65						65
Don MERCEDES GRAU MONJO	65				65						65
TOTAL	4.676	3.690	29	131	8.526						8.526

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don ELOY PLANES CORTS	3.321	135,70	1.409	23,92	1.137	-77,90	5.144	301,88	1.280
Don JAIME RAMÍREZ ALZATE	1.969	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	171	0,59	170	12,58	151	19,84	126	14,55	110
Doña BÁRBARA BORRA	111	0,91	110	0,00	110	7,84	102	-	0
Don BRUCE W. BROOKS	1.765	-10,18	1.965	26,37	1.555	-80,55	7.994	376,68	1.677
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	157	-3,09	162	-7,43	175	7,36	163	10,88	147
Doña AEDHMAR HYNES	123	0,82	122	54,43	79	-	0	-	0
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	131	0,77	130	0,00	130	4,00	125	13,64	110
Don BRIAN MCDONALD	144	-4,00	150	0,00	150	8,70	138	13,11	122
Don MANUEL PUIG ROCHA	111	4,72	106	68,25	63	-	0	-	0
Doña OLATZ URROZ	139	82,89	76	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	131	0,77	130	0,00	130	4,00	125	11,61	112

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don MARÍA DEL CARMEN GAÑET CIRERA	65	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MERCEDES GRAU MONJO	65	-	0	-	0	-	0	-	0
Don BERNARDO CORBERA SERRA	42	-64,41	118	0,00	118	55,26	76	-	0
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	39	-64,55	110	0,00	110	2,80	107	4,90	102
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	42	-64,41	118	0,00	118	55,26	76	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	242.884	25,79	193.089	22,10	158.144	-29,75	225.113	-33,30	337.489
Remuneración media de los empleados									
	45	-2,17	46	6,98	43	4,88	41	2,50	40

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[24/03/2026]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

[] Si
[✓] No