

Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Fluidra, S.A. relativo a la propuesta de aprobación de la política de remuneración de los consejeros

15 de marzo de 2024

1. Introducción

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

Este documento constituye el informe de la CNR de Fluidra, S.A. (“**Fluidra**” o “**Sociedad**”) justificativo de la propuesta de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que tendrá vigencia durante los ejercicios 2024, desde la fecha de su aprobación por la junta general de accionistas de Fluidra (“**Junta**” o “**Junta de Accionistas**”), 2025, 2026 y 2027 (“**Política de Remuneraciones**”), que se eleva al consejo de administración de Fluidra (“**Consejo**” o “**Consejo de Administración**”) para que éste, a su vez, lo someta a la aprobación de la Junta de Accionistas.

2. Informe sobre la Política de Remuneraciones

En 2022 se aprobó la política de remuneraciones aplicable desde el ejercicio 2022, desde la fecha de su aprobación, hasta el 31 de diciembre de 2024. Por tanto, según lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la política de remuneraciones aprobada en 2022, se somete a la aprobación de la Junta de Accionista una nueva Política de Remuneraciones aplicable en 2024, desde la fecha misma de aprobación, y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2027.

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

No obstante, se ha considerado oportuno incluir algunos ajustes que permiten reforzar su alineamiento con todos los grupos de interés, la estrategia del Grupo, y las prácticas de sectores y compañías comparables. A este respecto, se ha realizado un nuevo análisis comparativo con el objetivo de adecuar la retribución de los consejeros por sus funciones como tales, así como la retribución de los consejeros ejecutivos al de empresas comparables, teniendo en cuenta su tamaño, sector y mercados nacionales e internacionales en los que opera. Este análisis ha sido realizado por la consultora Willis Towers and Watson, firma especializada en la materia, en cuanto a los consejeros ejecutivos. Dicho análisis utilizó los siguientes criterios para seleccionar el grupo de comparación: compañías del sector industrial y compañías consideradas competidores en relación con el talento, cuya facturación y capitalización bursátil, es de, aproximadamente, entre un 25 % y un 400 % de la dimensión correspondiente de Fluidra, cuya sede principal sea Europa y USA, para responder al contexto geográfico de Fluidra. Asimismo, se ha considerado la información recibida por parte de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los consejeros

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

A continuación, se describen las modificaciones introducidas.

(i) Modificaciones cualitativas

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

La Política sigue los principios que regían la última política aprobada por la Junta de Accionista, si bien en aras a aumentar la transparencia de la política retributiva, se ha considerado conveniente regular que además de incluir en el Informe Anual de Remuneraciones (“IAR”), el detalle de los conceptos retributivos, los criterios de asignación y la cuantía individual, en el IAR del ejercicio del devengo de la retribución variable, también se publicarán los objetivos de las métricas a las que se hubiera vinculado, su grado de consecución y el porcentaje del incentivo devengado respecto de cada métrica, en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincule.

(ii) Modificaciones cuantitativas

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

- aumento de la remuneración anual máxima de los consejeros por sus funciones como tales, a fecha efectos 8 de mayo de 2024, para adecuarlo al aumento del número de miembros del Consejo, pasando de 2.000.000 euros a 2.200.000 euros;
- inclusión de la posibilidad de aprobar un nuevo incentivo a largo plazo para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos de Fluidra durante el periodo de duración de la Política, al ser 2024 el año de inicio del último ciclo del “Plan 2022-2026”.

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

3. Vigencia

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los miembros del consejo de administración, la Política de Remuneraciones tendrá vigencia en los ejercicios 2024, desde su aprobación, 2025, 2026 y 2027, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas.

4. Conclusión

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

- Contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:
 - La retribución variable a largo plazo debe tener un periodo de medición de objetivos de, como mínimo, tres años.

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

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

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

ANEXO

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