

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

29 de marzo de 2022

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 2022, desde la fecha de su aprobación por la junta general de accionistas de Fluidra (“**Junta**” o “**Junta de Accionistas**”), 2023 y 2024, (“**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 2021 se aprobó una nueva política de remuneraciones debido a la finalización del periodo de vigencia de la anterior política de remuneraciones aprobada por la Junta en 2018. Dicha política se elaboró en un momento en que todavía existían dudas sobre cómo podría afectar la pandemia a los resultados del ejercicio 2021. No obstante, tras el cierre del ejercicio 2021 y consolidar una nueva dimensión del Grupo Fluidra, se considera necesario someter a la aprobación de la Junta de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones aplicable desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2024.

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 teniendo en cuenta la nueva dimensión y posición de Fluidra en el mercado tras el crecimiento experimentado desde la fusión y, en especial, en 2021; las adquisiciones realizadas, especialmente en 2021; y su incorporación al índice Ibex-35; además de incorporar las modificaciones necesarias para adaptar la Política a las modificaciones, aprobadas en 2021, del texto refundido de la LSC. A estos efectos, se ha analizado 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. A continuación, se describen las modificaciones introducidas.

(i) Modificaciones cualitativas

Desde un punto de vista cualitativo, se ha considerado oportuno establecer en un formato más transparente y de una forma lo más clara posible los principios en los que se asienta la Política, actualizando los principios que regían la última política aprobada por la Junta General, ampliándolos o precisándolos, considerando asimismo las modificaciones introducidas por la LSC en materia de política de remuneraciones de los consejeros. En concreto, la Política que se somete a aprobación pretende:

- Establecer de forma lo más clara posible los principios sobre los que se asienta, estos son:
 - Alinear la retribución con los intereses de los accionistas y con la estrategia de sostenibilidad a largo plazo y compromiso en materia de ESG (“*Environment, Social and Governance*”).
 - Impulsar la creación de valor del Grupo Fluidra.
 - Adecuar la retribución a las prácticas de mercado con la finalidad de atraer y retener el talento.
 - Equidad y proporcionalidad de la retribución, teniendo en consideración la cualificación, responsabilidad, experiencia y funciones desarrolladas por los consejeros.
 - Transparencia.
- Detallar la siguiente información:
 - La proporción relativa de los componentes retributivos al objeto de conseguir una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los variables.

- El proceso de toma de decisiones seguido por Fluidra para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.
- Las medidas para evitar o gestionar los conflictos de interés.
- La relación de la Política con las condiciones retributivas de los empleados.
- Regular la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en situaciones excepcionales en que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad y el procedimiento a seguir en ese caso.

(ii) Modificaciones cuantitativas

Desde un punto de vista cuantitativo, el cambio de dimensión y posición en el mercado de Fluidra al que se ha hecho referencia anteriormente, ha llevado a realizar 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 las consultoras Towers Watson y Spencer Stuart en cuanto a los consejeros ejecutivos. Todo ello al objeto de que la remuneración de los consejeros sea proporcional con la importancia de la Sociedad y el valor generado para los accionistas, promueva la retención del talento y el alineamiento con las prácticas de mercado, no solo nacionales sino también internacionales.

Por último, se ha incluido la información relativa a las características del incentivo a largo plazo (“**Plan 2022-2026**”) que se somete a aprobación de la Junta General junto con la presente Política, tras la finalización del periodo de medición de objetivos del anterior incentivo a largo plazo.

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

- Modificación de la remuneración de los consejeros por sus funciones como tales.

El importe máximo anual de la retribución de los consejeros por sus funciones como tales para el conjunto de consejeros aumenta respecto de la anterior política pasando de 1.600.000 euros a 2.000.000 euros. Asimismo, se aumenta la remuneración fija satisfecha a cada miembro del Consejo, así como la remuneración por pertenencia a las distintas comisiones del Consejo, con efectos junio de 2022.

Las razones son la adecuación a mercado de la retribución de los consejeros por sus funciones como tales teniendo en cuenta la nueva posición de Fluidra en el mercado y su incorporación al índice IBEX-35.

- Modificación de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos y variable anual del consejero delegado.

Aumento de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos prevista para 2022 (el Consejero Delegado pasa de 531.000 euros a 600.000 euros y el Presidente Ejecutivo de 390.000 a 500.000 euros).

Asimismo, aumento del porcentaje máximo que la remuneración variable anual del Consejero Delegado representa respecto de su remuneración fija del 100% al 150%.

Los cambios se proponen tras el análisis comparativo del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos y los directivos de Fluidra realizado por Willis Towers Watson y Spencer Stuart, teniendo en cuenta el actual tamaño, posición y mercados nacionales e internacionales en los que opera la Sociedad.

- Incentivo a largo plazo, “Plan 2022-2026”, para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos de Fluidra.

Tras finalizar en 2021 el periodo de medición de las métricas del incentivo a largo plazo “Plan 2018-2022” se propone a la Junta, junto con la presente Política, la aprobación de un nuevo plan de incentivos a largo plazo para los ejercicios 2022-2026. De este modo en la Política se incluye la descripción de los principales términos de este nuevo incentivo a largo plazo.

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

2022, desde su aprobación, 2023 y 2024, 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 General 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.
 - Incluye 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).
 - Mayor relevancia de los criterios de ESG en la política retributiva.
- 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.