

**Propuesta motivada del Consejo de Administración de Fluidra, S.A. en relación con la
propuesta de aprobación de la política de remuneración de los consejeros**

19 de marzo de 2024

1. Introducción

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) establece, como obligación de la junta general de accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros al menos cada tres años. 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. 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.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, el consejo de administración de Fluidra, S.A. (“**Fluidra**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones (“**CNR**”) que se adjunta como **ANEXO I**, ha aprobado la presente propuesta motivada de aprobación de la política de remuneraciones de consejeros de Fluidra para los ejercicios 2024, desde la fecha de su aprobación, 2025 y 2026 (“**Política de Remuneraciones**”) que se someterá a aprobación de la junta general de accionistas de la Sociedad (“**Junta de Accionistas**” o “**Junta**”) el 8 de mayo de 2024.

2. Justificación de la propuesta

En 2022 se aprobó la política de remuneraciones aplicable para los ejercicios 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

Esta 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 desde un punto de vista cuantitativo:

- 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”.

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 clave y el alineamiento con las prácticas de mercado, no solo nacionales sino también internacionales.

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 la fecha de 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 de Accionistas de Fluidra.

4. Conclusión

En base a lo anterior, el Consejo de Administración de Fluidra, previo informe favorable de la CNR, concluye que la Política de Remuneraciones que se propone a la Junta de Accionistas de Fluidra para su aprobación, que se adjunta como **ANEXO II**, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- Contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, a la creación de valor y a su compromiso en materia de ESG (“*Environment, Social and Governance*”).
- Es clara y comprensible y describe los distintos componentes de la remuneración fija y variable concedidos a los consejeros.
- El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador, adecuándose al nivel de responsabilidad, dedicación, cualificación y grado de desempeño profesional de los consejeros en sus funciones.
- Se adecúa a los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de Gobierno Corporativo.
- Se adapta a los estándares y prácticas de mercado, acorde con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.

ANEXO I

Informe de la comisión de nombramientos y retribuciones de Fluidra, S.A. relativo a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros

ANEXO II

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