

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

25 de marzo de 2021

ÍNDICE

1.	Introducción: Marco normativo	1
2.	Normativa interna de Fluidra	2
2.1	Funciones del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Fluidra	3
2.2	Retribución de los Consejeros de Fluidra	6
3.	Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Fluidra	9
3.1	Principios y Fundamentos	9
3.2	Características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros	11
3.3	Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos	12
4.	Sistema retributivo aplicable a los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros	14
4.1	Componentes de la remuneración	14
4.2	Remuneración prevista para los ejercicios de vigencia de la Política de Remuneraciones	16
5.	Sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos	18
5.1	Descripción general	18
5.2	Componentes de la remuneración	18
a)	Remuneración fija	18
b)	Remuneración variable anual	19
c)	Remuneración variable a largo plazo	20
d)	Previsión social	23
e)	Terminación del contrato	23
5.3	Proporción relativa de los componentes retributivos	24

5.4 Remuneración prevista para los ejercicios de vigencia de la Política de Remuneraciones	24
a) Remuneración fija	24
b) Remuneración variable anual	25
c) Remuneración variable a largo plazo	26
d) Previsión social	31
e) Variaciones durante la vigencia de la Política de Remuneraciones	32
5.5 Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	32
5.6 Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos	35
6. Aplicación de la Política de Remuneración	35
7. Vigencia de la Política de Remuneraciones	35
8. Otra información	36

1. **Introducción: Marco normativo**

Los artículos 529 septdecies, octodecies y novecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio en vigor en la fecha de aprobación de la presente política de remuneraciones, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) establecen para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar una política de remuneraciones de su consejo de administración que deberá ser sometida a la aprobación de la junta general de accionistas mediante acuerdo vinculante, al menos cada tres años, en la que se describan y detallen los diferentes conceptos retributivos que los consejeros tengan derecho a recibir en su condición de tales, así como las características y fundamentos de las remuneraciones de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas en la sociedad.

El 27 de junio de 2018 la Junta General de Accionistas (“**Junta General**”) de Fluidra, S.A. (“**Fluidra**” o la “**Sociedad**”) aprobó la política de remuneraciones de sus consejeros vigente con efectos desde la fecha de aprobación de la fusión transfronteriza por absorción de Piscine Luxembourg Holdings 2 S.à r.l. (“**Zodiac HoldCo**”) por Fluidra (“**Fusión**”) y los tres años siguientes.

El consejo de administración de Fluidra (“**Consejo de Administración**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“**CNR**”), ha acordado someter a la Junta General de Fluidra la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (“**Política de Remuneraciones**”) con el contenido establecido en la LSC.

La Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone es continuista con la anterior política de remuneraciones aprobada en 2018 al considerar que contribuye a la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas, y está plenamente alineada con los objetivos establecidos por Fluidra a corto y a largo plazo. No obstante, se ha considerado oportuno actualizar los principios generales que regían la anterior política de

remuneraciones, matizando o ampliando algunos aspectos e introduciendo nuevos principios acorde con las mejores prácticas y estándares de mercado.

Además, al igual que la anterior política de remuneraciones, en atención a los deberes de lealtad, la Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General incluye, en su epígrafe 8, la descripción del Plan Sustitutivo (definido en el epígrafe 8) que deriva del *Management Equity Plan* (“MEP”) implementado por los socios de Zodiac Holdco durante el primer semestre de 2017. Tal y como se indica en dicho epígrafe, el Plan Sustitutivo no supone ninguna obligación de pago para el grupo Fluidra, si bien ha sido ajustado en su contenido, por acuerdo de las partes, con la intención de alinearlo con los intereses del grupo Fluidra.

2. Normativa interna de Fluidra

La LSC establece, entre otras facultades indelegables, que corresponden al consejo de administración de una sociedad cotizada las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la junta general. Asimismo, la LSC atribuye a la comisión de remuneraciones de una sociedad cotizada, entre otras funciones, la de proponer al consejo de administración la política de remuneraciones de los consejeros.

A continuación, se describen las principales normas de gobernanza aplicables a Fluidra en el proceso de determinación, aplicación y supervisión de la Política de Remuneración de sus Consejeros, de acuerdo con lo establecido los Estatutos, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y los acuerdos adoptados por la Junta General, todo ello en consistencia con los preceptos y recomendaciones establecidos al respecto en la normativa aplicable a las sociedades cotizadas.

2.1 Funciones del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Fluidra

Los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la CNR de Fluidra regulan las funciones propias del Consejo de Administración y de la CNR de la Sociedad en relación con las remuneraciones de los Consejeros.

El artículo 39 de los Estatutos Sociales (*“Facultades del Consejo de Administración”*) establece que:

“Compete al Consejo de Administración la representación y la suprema dirección y administración de la Sociedad en juicio o fuera de él, de todos los actos comprendidos en el objeto social delimitado en estos estatutos, así como de todas aquellas actuaciones exigidas por la Ley, estos estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración, y sin perjuicio de los actos reservados expresamente por los mismos a la Junta General.”

En relación con las competencias de la CNR, los Estatutos Sociales de Fluidra establecen en su artículo 45 (*“Órganos delegados del Consejo”*):

“(…)

En todo caso, el Consejo deberá constituir una Comisión de Auditoría y una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con las facultades de información, supervisión, asesoramiento y propuesta en las materias de su competencia que se desarrollan en el Reglamento del Consejo de Administración. Adicionalmente, el Reglamento del Consejo de Administración establecerá la composición y funcionamiento de ambos órganos delegados.”

El artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración de Fluidra (*“Función general del Consejo”*) establece que:

*“El Consejo de Administración no podrá delegar en ningún caso las siguientes facultades:
(…)”*

(ix) Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.”

El Reglamento del Consejo de Administración de Fluidra en el apartado 4 de su artículo 14 (“*Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Composición, competencias y funcionamiento*”) establece que:

“Los cargos, las competencias y el modo de funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se regularán específicamente en el correspondiente Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. “

El artículo 6 del Reglamento de la CNR, en relación con las funciones básicas de la CNR, establece que:

“Sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por la Ley, los Estatutos Sociales o el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ejercerá las siguientes competencias básicas:

[]*

- (ix) Proponer al Consejo de Administración: (i) la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos y (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos y las demás condiciones básicas de sus contratos; y*
- (x) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.”*

De acuerdo con el artículo 10 del Reglamento de la CNR, en relación con las funciones relativas a la remuneración del Consejo de Administración de la Sociedad y de los Altos Directivos, la CNR tendrá las siguientes obligaciones:

“(i) Proponer al Consejo de Administración:

- El sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros ejecutivos y altos directivos;*
- La retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos y altos directivos,*

incluyendo (i) las retribuciones fijas y variables anuales; (ii) las retribuciones variables a largo plazo, establecidas por la Sociedad para sus consejeros ejecutivos y altos directivos basadas en los instrumentos financieros de la Sociedad o vinculadas al valor de dichos instrumentos (iii) las indemnizaciones que pudieran corresponder en caso de cese anticipado en el cargo y (iv) los importes que deba abonar la Sociedad en concepto de retribución en especie, incluidas las primas de seguros o las aportaciones a planes de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en la normativa interna de la Sociedad y con la política retributiva aprobada por la Junta General de Accionistas que garantice su cumplimiento; y

- *Las políticas de remuneración de los consejeros y de los miembros de la alta dirección y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración, y verificando que es consistente con las circunstancias particulares de la Sociedad. Si la Comisión de Nombramientos y Retribuciones utilizara asesores externos para la elaboración de la citada Política, valorará adecuadamente la independencia de dicho asesor.*
- (i) *Elaborar y someter a la aprobación del Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros;*
 - (ii) *Revisar periódicamente los términos de los acuerdos de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos y verificar que son coherentes con las políticas de remuneración aplicables;*
 - (iii) *La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por el cumplimiento de las políticas retributivas de los consejeros y altos directivos;*
 - (iv) *Evaluar el nivel de cumplimiento de los criterios y objetivos fijados para el año anterior a efectos de determinar la moción sobre la retribución individual, incluidos los componentes variables de la misma de los consejeros ejecutivos y altos directivos;*
 - (v) *Verificar la coherencia de las políticas de selección y retribución con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión; y*

- (vi) *Verificar que la información que la Sociedad publica en su página web corporativa en materia de retribuciones es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables con un proceso transparente de elaboración de la propuesta de políticas retributivas.”*

2.2 Retribución de los Consejeros de Fluidra

Tanto los Estatutos Sociales como el Reglamento del Consejo de Fluidra establecen los principios y fundamentos en los que se basa la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

En relación con la remuneración de los Consejeros, el artículo 44 de los Estatutos Sociales de Fluidra (*“Retribución de los consejeros”*) establece lo siguiente:

“1. La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas. El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales por ambos conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación. Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros, así como el calendario de pagos, corresponde al Consejo de Administración en la proporción que libremente determine. En la determinación de la cuantía de la retribución a percibir por cada uno de los consejeros se atenderá al criterio de que el importe sea reflejo del efectivo desempeño profesional de cada uno de ellos y deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración.

2. Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en el apartado anterior, se podrá prever el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas. El acuerdo de la Junta General deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada

Consejero, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de los derechos de opción sobre las acciones, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

3. Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuera aplicable.”

Asimismo, el artículo 24 (“Retribución de los consejeros”) del Reglamento del Consejo de Administración de Fluidra establece en relación con la retribución de los Consejeros que:

“1. La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas. El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales por ambos conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación. Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros, así como el calendario de pagos, corresponde al Consejo de Administración en la proporción que libremente determine. En la determinación de la cuantía de la retribución a percibir por cada uno de los consejeros se atenderá al criterio de que el importe sea reflejo del efectivo desempeño profesional de cada uno de ellos y deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración.

2. Asimismo, el Consejo de Administración velará para que el importe de la retribución del consejero externo sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no comprometa su independencia.

3. Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en el apartado anterior, se podrá prever el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de

derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas. El acuerdo de la Junta General deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de los derechos de opción sobre las acciones, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

4. Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuera aplicable.

5. El Consejo de Administración elaborará anualmente un informe sobre las remuneraciones de sus consejeros, que incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de retribuciones de la Sociedad aprobada por la Junta General. El informe deberá incluir las remuneraciones que perciban o deban percibir los consejeros en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

6. El informe se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

7. El Consejo de Administración elaborará la política de remuneraciones de los consejeros, que se ajustará a lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación. No obstante, en caso de que el informe anual sobre remuneraciones de

los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.”

3. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Fluidra

3.1 Principios y Fundamentos

En conformidad con lo establecido en el artículo 217 de la LSC, la Política de Remuneraciones de los Consejeros pretende que su remuneración guarde proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. 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.

Adicionalmente, Fluidra tiene en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo Fluidra, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones de Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Fluidra se basa en los siguientes principios generales:

- La política retributiva debe procurar que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado nacional e internacional en sociedades comparables en cuanto a

su estructura y cuantía global y se posicionarán frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad y la situación de los territorios en los que opera la Sociedad.

- La política de remuneraciones debe estar orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo, la gestión prudente de los riesgos y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, estando alineada con los intereses de la Sociedad y sus accionistas.
- La política retributiva debe procurar recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio, impacto en la creación de valor y compromiso con la Sociedad, garantizando la atracción y fidelización del talento en el Consejo de Administración, ofreciendo retribuciones competitivas.
- Una proporción razonable de la retribución de los Consejeros Ejecutivos deberá ser variable, tanto a corto como a largo plazo. La retribución variable, ligada a objetivos concretos y predeterminados, debe estar alineada con la consecución de los objetivos vinculados con el presupuesto anual, el plan estratégico de la Sociedad a largo plazo y con los intereses de los accionistas. La remuneración variable deberá tener sistemas de control y medición que determinen la percepción de la remuneración variable en función del desempeño individual y del conjunto de la Sociedad. No se procederá al abono de retribución variable en el caso de incumplimiento de los objetivos a los que se vincula, sin que pueda haber importes garantizados.
- La retribución debe tener en consideración la equidad interna, debiendo garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza y será consistente con los objetivos de sostenibilidad del grupo.
- Las normas para la gestión retributiva deben ser explícitas, conocidas por los consejeros y estarán redactadas de forma clara y concisa.

- La Sociedad debe cumplir en todo caso con las obligaciones de información en materia de remuneraciones de consejeros previstas en la LSC, así como en el resto de normativa aplicable. La Sociedad debe ser transparente en la información de las remuneraciones de los Consejeros con el objetivo de generar confianza entre accionistas e inversores.

El sistema retributivo diferencia entre la remuneración de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad.

3.2 Características de la Política de Remuneraciones de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros

En aplicación de los principios recogidos en el apartado 3.1 anterior, el sistema de remuneración de los Consejeros de Fluidra por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que comprometa su independencia, adecuándose a las condiciones de mercado para mantener su competitividad.
- La retribución se compone de una asignación anual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas, dependiendo del cargo y responsabilidad dentro del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- La retribución no incorpora componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo, siguiendo

las recomendaciones de Gobierno Corporativo, al objeto de no comprometer la independencia de sus miembros.

- Se compensa a los Consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

El importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros será fijado por la Junta General y distribuido por el Consejo de Administración de la manera que éste decida teniendo en cuenta los criterios antes descritos. El citado importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General no acuerde su modificación.

3.3 Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos

La remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas es adicional a la remuneración que el Consejero pueda percibir por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de miembro del Consejo de Administración.

Los principios y fundamentos generales de la política retributiva que aplican a los consejeros con funciones ejecutivas (“**Consejeros Ejecutivos**”) de la Sociedad, son los siguientes:

- Remuneraciones alineadas con las condiciones de retribución de los empleados de la Sociedad.

La retribución por el desempeño de funciones ejecutivas debe ser acorde con la política establecida por la Sociedad para la retribución de los altos directivos, compartiendo los mismos principios.

- Atracción y fidelización del mejor talento.

La Política de Remuneraciones debe tener como objetivo atraer, fidelizar y motivar el talento, siendo acorde con el nivel de responsabilidad, nivel de desempeño y aportación a la creación de valor.

- Composición equilibrada.

El sistema retributivo debe presentar una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables, de carácter anual y plurianual, de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

La retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos financieros y no financieros, de negocio y de creación de valor, se debe configurar como una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación a largo plazo 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 la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.

- Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La política de remuneraciones debe potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo de la Sociedad, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de fidelización, manteniendo ajustadas sus compensaciones a las mejores prácticas.

El incentivo a largo plazo debe incorporar una cláusula que permita a la Sociedad no liquidar el incentivo en caso de que el beneficiario sea sancionado

por un incumplimiento grave del código de conducta de acuerdo con la normativa interna de la Sociedad. Asimismo, debe incorporar, necesariamente, una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de la retribución derivada del mismo en el supuesto de que se compruebe posteriormente que su determinación se basaba en datos incorrectos o inexactos.

Asimismo, la Sociedad debe valorar el establecimiento de una cláusula de reducción (“*malus*”) basada en el diferimiento por un periodo suficiente del pago de una parte de los componentes variables que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.

La política retributiva está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente y las recomendaciones de Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

A continuación, se describe el sistema de remuneración de los Consejeros, basado en los principios y fundamentos antes descritos.

4. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros

4.1 Componentes de la remuneración

Como hemos señalado anteriormente, la remuneración de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros consiste en los siguientes conceptos:

- Una remuneración fija en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad. A este respecto, la remuneración fija del presidente del Consejo y del coordinador del Consejo es superior a la del resto de miembros

del Consejo de Administración dadas sus mayores responsabilidades en el eficaz funcionamiento del Consejo de Administración.

- Una remuneración fija en metálico por su participación en las comisiones del Consejo (las “**Comisiones**”), actualmente, CNR, Comisión de Auditoría y Comisión Delegada. El importe que perciben los presidentes de dichas Comisiones es mayor al del resto de miembros de dichas Comisiones dadas sus mayores responsabilidades en su eficaz funcionamiento.
- Dietas de asistencia a reuniones del Consejo o sus Comisiones. El importe que perciben aquellos Consejeros que residen fuera de Europa es superior al que perciben el resto de miembros del Consejo.

El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros por todos los conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los Consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, en la proporción que libremente determine, teniendo en cuenta los criterios y principios antes descritos.

La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros.

No existen otros sistemas de retribución para los Consejeros, ni sistemas de incentivos basados en acciones en los que participen los Consejeros, por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros.

4.2 Remuneración prevista para los ejercicios de vigencia de la Política de Remuneraciones

Hasta la fecha, el importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, aprobado por la Junta General de Fluidra de junio de 2018, es de 1.600.000 euros.

El importe máximo de la retribución se mantendrá invariable en los mismos términos en ejercicios sucesivos en tanto la Junta General no acuerde un nuevo importe. Del mismo modo, la distribución interna entre los Consejeros se mantendrá invariable en tanto el Consejo de Administración no apruebe una distribución distinta.

Sin perjuicio de que pueda ser revisada en ejercicios posteriores, según se describe posteriormente, la distribución entre sus miembros, acordada por el Consejo de Administración para el ejercicio 2021, es la siguiente:

- 82.000 euros anuales para cada miembro del Consejo de Administración.
- Por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que comporta la pertenencia a las distintas Comisiones y la Presidencia y coordinación del Consejo:
 - 15.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la CNR, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 20.000 euros adicionales.
 - 15.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Auditoría, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 20.000 euros adicionales.
 - 12.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión Delegada.
 - 36.000 euros anuales adicionales para el Presidente del Consejo de Administración.

- 15.000 euros anuales adicionales para el consejero coordinador del Consejo de Administración.

No obstante, los Consejeros Ejecutivos que sean miembros de las distintas comisiones no percibirán importe adicional alguno por su pertenencia a las mismas.

En caso de creación de nuevas Comisiones, la remuneración de sus miembros por participar en ellas será en similares términos y estructura a la remuneración de los Consejeros por participar en las actuales Comisiones, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y la exigencia de dedicación.

- Las dietas de asistencia a reuniones del Consejo o de sus Comisiones ascienden a 8.000 euros anuales. No obstante, el importe que perciben aquellos Consejeros que residen fuera de Europa asciende a 20.000 euros anuales.

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 acordada para 2021 para adecuarla a la dedicación de sus miembros y a las prácticas de mercado.

En cualquier caso, la remuneración de los Consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros se adaptará al sistema estatutario definido en cada momento y al importe máximo de remuneración establecido por la Junta General. En consecuencia, esta Política de Remuneraciones de los Consejeros en lo referente a las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros se entenderá modificada en la misma medida que la Junta General acuerde una cifra máxima distinta a la establecida en este apartado.

5. Sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos

5.1 Descripción general

La LSC y los Estatutos Sociales de Fluidra reconocen a favor de los Consejeros Ejecutivos una retribución por sus funciones ejecutivas adicional a la del cargo de mero consejero.

Los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos incluyen principalmente:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Una remuneración variable anual vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos.
- Una remuneración variable a largo plazo basado en instrumentos de Fluidra o referenciados a su valor.
- Previsión social y otros beneficios sociales.
- Indemnizaciones por cese y compensación por pacto de no competencia y/o no captación post-contractual.

5.2 Componentes de la remuneración

a) Remuneración fija

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos se basa en su nivel de responsabilidad y trayectoria profesional con un enfoque de adecuación a condiciones de mercado.

Adicionalmente, de acuerdo con la política de Fluidra para sus directivos y según lo pactado en sus respectivos contratos, los Consejeros Ejecutivos pueden percibir

determinadas retribuciones en especie entre las que se encuentran el uso de vehículo, un seguro médico de salud familiar, o ventajas similares.

Por último, los Consejeros Ejecutivos formarán 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.

b) Remuneración variable anual

Conforme a lo estipulado en sus respectivos contratos, los Consejeros Ejecutivos perciben una remuneración variable anual vinculada al cumplimiento de objetivos económicos y de gestión relacionados con el presupuesto establecido por el Consejo de Administración para cada ejercicio. Durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones dicha remuneración variable, previa a su ponderación por la escala de consecución, no será superior al 100% de la remuneración fija por funciones ejecutivas. La escala de consecución de los objetivos económicos oscila hasta un máximo del 200% en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada indicador.

La fijación del porcentaje que la retribución variable representa sobre la retribución fija por funciones ejecutivas, las métricas y los objetivos de cada métrica, serán determinados al inicio de cada ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.

Finalizado el ejercicio, previa recepción de la documentación soporte que se estime oportuna, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, llevará a cabo la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al inicio del ejercicio, y aprobará la cuantía de la remuneración variable a percibir por cada Consejero Ejecutivo en función del grado de cumplimiento alcanzado. Aprobada la cuantía del incentivo, se procederá a su pago en metálico a los Consejeros Ejecutivos, tras practicar las oportunas retenciones, cotizaciones a la seguridad social o impuestos

análogos que fueran aplicables. El pago se realizará con posterioridad a la formulación de las Cuentas Anuales de Fluidra, considerando las eventuales salvedades del informe del auditor externo.

Es requisito para percibir la remuneración variable anual que el Consejero Ejecutivo mantenga su relación con Fluidra el 31 de diciembre del año en que se devengue. En el supuesto de terminación de su relación con Fluidra con anterioridad a la citada fecha, los Consejeros Ejecutivos percibirán la parte proporcional de la remuneración variable que hubieran tenido derecho a percibir de permanecer hasta el 31 de diciembre, correspondiente al periodo de tiempo que han permanecido en Fluidra en el año.

la Sociedad valorará anualmente el establecimiento de una cláusula *malus* en relación con la remuneración variable a corto plazo.

c) Remuneración variable a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo basados en instrumentos de capital de Fluidra, o referenciados a su valor, establecidos por la Sociedad para sus directivos (“**ILP**”).

El ILP permitirá a sus beneficiarios percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un importe en acciones u otros instrumentos, u opciones sobre los mismos o en metálico, siempre que se cumplan las condiciones y objetivos estratégicos establecidos en el ILP.

Estos planes tendrán recurrencia en el tiempo, siendo establecidas sus condiciones específicas por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, debiendo adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneraciones y ser objeto de aprobación por la Junta General de Fluidra en la medida en que resulte preceptivo, cuyo acuerdo deberá recoger:

- Las métricas o parámetros a los que se vincule la obtención del incentivo.

- El periodo de medición de las métricas.
- Los umbrales para determinar el grado de consecución del incentivo.
- La fecha o fechas de liquidación del ILP.
- El número máximo de acciones de Fluidra que se podrán asignar en cada ejercicio al conjunto de sus beneficiarios, detallando el número máximo de acciones asignado a cada uno de los Consejeros Ejecutivos.
- Cualquier otra mención que fuera legalmente necesaria o el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, considere conveniente someter a la Junta General.

Siguiendo las recomendaciones de Gobierno Corporativo en esta materia, entre las condiciones establecidas en el ILP estarán las siguientes:

- El incentivo deberá abarcar un periodo mínimo de tres años, pudiendo ser ciclos sucesivos iniciados cada año o ciclos únicos.
- Las métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas y los objetivos a cumplir respecto de cada métrica para devengar el incentivo, serán definidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, debiendo tener en consideración la creación de valor y la sostenibilidad a largo plazo.
- El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, definirá el umbral mínimo de consecución de los objetivos de cada métrica por debajo del cual no se devenga la parte del ILP vinculado a esa métrica, así como el umbral máximo.
- Finalizado el ILP, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determinará el grado de cumplimiento de los objetivos de las métricas del ILP.

- El ILP a liquidar debe tener en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados o métricas de la Sociedad a los que se vincule el incentivo.
- El ILP deberá incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Entre otras:
 - La liquidación del ILP se debe diferir por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones previamente establecidas a las que esté vinculado.
 - El ILP debe incorporar una cláusula que permita a la Sociedad no liquidar el incentivo en caso de que el beneficiario sea sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta de acuerdo con la normativa interna de la Sociedad.
 - El ILP debe incluir una cláusula que permita a la Sociedad reclamar su reembolso cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones establecidas en el mismo o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- En caso que el ILP se liquide en acciones de Fluidra, una vez hayan sido atribuidas, hasta transcurrido un plazo de tres años desde su adquisición, los Consejeros Ejecutivos no puedan transferir la titularidad de un número de acciones equivalente, como mínimo, a dos veces su remuneración fija anual. No obstante, lo anterior no será de aplicación respecto de las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, entre ellos la tributación derivada de la entrega de las acciones, o previa dispensa aprobada por el Consejo de Administración con el informe favorable de la CNR, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

d) Previsión social

Los Consejeros Ejecutivos pueden tener reconocido un compromiso por contingencias de fallecimiento e invalidez.

Además, pueden tener reconocido un compromiso por pensiones de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación, con la realización de aportaciones anuales por parte de la Sociedad.

Estos compromisos se deberán instrumentar a través de contratos de seguros.

e) Terminación del contrato

- Cuantía y límites de las indemnizaciones por terminación del contrato

La cuantía de la indemnización por terminación del contrato de los Consejeros Ejecutivos no podrá superar dos veces la suma de la remuneración fija y variable anual máxima.

A este respecto, los pagos ordinarios relacionados con el periodo de preaviso no tendrán la consideración de indemnizaciones por despido.

- Pactos de no competencia y no captación post contractual

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán contener pactos de no competencia y/o no captación post contractual, cuya compensación (i) puede estar incluida en el importe de la retribución prevista a favor del consejero, o (ii) puede consistir en una cantidad adicional en cuyo caso no podrá exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el Consejero Ejecutivo hubiera obtenido de haber continuado en la Sociedad durante el periodo de duración del pacto de no competencia.

5.3 Proporción relativa de los componentes retributivos

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de carácter anual y plurianual, de modo que el componente fijo constituye una parte suficiente de la remuneración total.

La remuneración variable se determina de forma flexible respondiendo de forma apropiada a los resultados alcanzados, pudiendo ser cero en caso de no alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos a los que se vincule su devengo. El importe de la remuneración variable anual, previa a la ponderación por la escala de gravamen no será superior al 100% de la remuneración fija. El máximo de la retribución variable anual, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos no podrá exceder del 200% de la retribución fija. El importe máximo de la retribución variable a largo plazo será establecido para cada plan por el Consejo de Administración, o por la Junta General en caso de que sea preceptivo someter el incentivo a su aprobación por este órgano.

5.4 Remuneración prevista para los ejercicios de vigencia de la Política de Remuneraciones

a) Remuneración fija

La retribución fija en metálico a satisfacer a los Consejeros Ejecutivos, es la siguiente:

- D. Eloy Planes, Presidente Ejecutivo: 390.000 euros anuales
- D. Bruce Brooks, Consejero Delegado: 531.000 euros anuales

Estos importes son los previstos para 2021 y podrán ser revisados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, para los años de vigencia de la Política de Remuneraciones. No se prevé que la variación durante todo el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones, exceda del 20% del importe fijado para 2021.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos perciben determinadas retribuciones en especie entre las que se encuentran el uso de vehículo y un seguro médico de salud familiar. Asimismo, los Consejeros Ejecutivos, al igual que el resto de Consejeros, forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de Fluidra.

Adicionalmente, D. Bruce Brooks, recibe asesoramiento fiscal y legal en España durante los ejercicios fiscales en que tenga la obligación de declarar ante las autoridades fiscales españolas cualquier remuneración obtenida o pagada por Fluidra y se le compensan los costes de traslado derivados de su desplazamiento de EEUU a España y de España a EEUU. Asimismo, durante un periodo de tiempo que no excederá de 6 años desde la fecha de su expatriación (renovable por mutuo acuerdo), percibirá determinadas cantidades para compensar los gastos de vivienda en España y gastos de desplazamientos, hasta un máximo de 120.000 euros anuales.

b) Remuneración variable anual

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos, previa a su ponderación por la escala de consecución, será del 100% de la remuneración fija por funciones ejecutivas. La escala de consecución de los objetivos económicos oscila hasta un máximo del 200% en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada indicador.

Durante el primer trimestre de cada ejercicio, en coherencia con el presupuesto y las prioridades estratégicas del grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, concretará los objetivos económicos y de gestión aplicables para el ejercicio en curso y los pesos de cada uno de ellos adecuándolos a los objetivos de Fluidra, asegurando su alineamiento con la creación de valor de la Sociedad y los intereses de sus accionistas. Los objetivos pueden ser económico-financieros, no financieros, ligados a la sostenibilidad social, medioambiental y/o de gobierno corporativo, o vinculados al desempeño personal de los Consejeros Ejecutivos.

Estos objetivos guardarán coherencia interna con los establecidos para el equipo directivo del Grupo. A modo de ejemplo, los objetivos para 2021 son los siguientes:

- (i) 85% objetivos económicos: Free Cash-Flow (25%), PF cash EPS (25%), EBITDA (25%) y crecimiento total de las ventas (10%) y
- (ii) 15% objetivos de gestión: sostenibilidad (5% D. Eloy Planes y 4% D. Bruce Brooks), recursos humanos (5% D. Eloy Planes y 4% D. Bruce Brooks) y relación con los inversores, gobierno corporativo y operativos (5% D. Eloy Planes y 7% D. Bruce Brooks).

Asimismo, en 2021 la escala de consecución oscila entre el 40% de pago del variable en caso de conseguir los niveles mínimos establecidos para cada indicador hasta un máximo del 200% de pago en caso de conseguir los máximos valores establecidos para cada indicador.

Los objetivos anuales para cada ejercicio, el peso de cada uno de ellos y la escala de consecución se recogerán en el correspondiente informe anual de remuneraciones de los consejeros.

c) Remuneración variable a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de planes de incentivos plurianuales aprobados por Fluidra vinculados con el plan estratégico de la Sociedad vigente en cada momento que tengan por objetivo la creación de valor y que se instrumenten mediante pagos en metálico, entrega de acciones o derechos sobre ellas, así como cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones o vinculado a la creación de valor para el accionista a largo plazo.

En la fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo aprobado por la Junta General de la Sociedad de junio de 2018:

Incentivo a largo plazo “Plan 2018 – 2022”

El Plan 2018-2022 tiene por objeto incentivar, motivar y fidelizar al equipo directivo, vinculando el incentivo al cumplimiento del plan estratégico de Fluidra a medio y largo plazo, lo que permitirá alinear los intereses de los beneficiarios con los de los accionistas ofreciéndoles una remuneración competitiva de acuerdo con las prácticas retributivas de mercado y de la nueva organización y estrategia del Grupo.

El Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General la designación de D. Eloy Planes Corts y D. Bruce Brooks como beneficiarios del Plan 2018-2022.

Las principales condiciones básicas del mismo son las siguientes:

- **Objetivo:** El Plan 2018-2022 tiene por objeto incentivar, motivar y fidelizar al equipo directivo de Fluidra, vinculando parte de su retribución al valor de la acción de la Sociedad.

El Plan 2018-2022 consiste en que los Beneficiarios del mismo puedan percibir un determinado número de acciones ordinarias de Fluidra sujeto al cumplimiento de determinados requisitos.

- **Instrumento:** El Plan 2018-2022 se articula a través de la concesión de un determinado número de unidades (“PSU”) que servirán como referencia para determinar el número final de acciones de la Sociedad a entregar a los Beneficiarios, transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos de Fluidra y se reúnan los requisitos previstos para ello en el reglamento del Plan 2018-2022.
- El número máximo de acciones de la Sociedad a entregar al amparo del Plan 2018-2022 asciende a un total de 5.737.979 acciones, lo que

representa el 2,93 por 100 del capital social de la Sociedad en la Fecha de Inscripción de la Fusión.

- Duración: El Plan 2018-2022 se inicia con efectos el 1 de enero de 2018 y finaliza el 31 de diciembre de 2022, sin perjuicio de la liquidación efectiva del Plan 2018-2022 que se producirá durante el mes de enero de 2023.

El periodo de medición del cumplimiento de los objetivos económicos a los que se vincula el Plan es de cuatro años desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, existiendo, por tanto, un periodo adicional de un año, hasta el 31 de diciembre de 2022, de permanencia del Beneficiario en el Grupo Fluidra.

- Asignación individualizada: La asignación individualizada del número de PSU a favor de cada uno de los Beneficiarios del Plan 2018-2022 es realizada por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, salvo, en el caso de consejeros con funciones ejecutivas para los que la Junta General será quien asigne, en su caso, las PSU.

La Junta General, ha asignado 180.000 PSU a D. Eloy Planes Corts y 291.375 PSU a D. Bruce Brooks.

- Requisitos para la liquidación del incentivo: Los requisitos para que el Beneficiario pueda recibir las acciones que se deriven del Plan, son los siguientes:
 - En cuanto al total de PSU concedidas, el Beneficiario debe permanecer en Fluidra hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo en circunstancias especiales tales como el fallecimiento, la incapacidad permanente, jubilación y demás circunstancias establecidas en el Reglamento. En caso de baja voluntaria, despido procedente o cese con causa, el Beneficiario perderá, por

tanto, el derecho a percibir las acciones al amparo del presente Plan 2018-2022.

- Además del requisito de permanencia, un porcentaje de PSU concedidas, no inferior al 80 por 100 del total, está sujeto al cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan en los términos y condiciones descritas en el Reglamento del Plan aprobado por el Consejo de Administración.

En el caso de consejeros ejecutivos, la totalidad de las PSU concedidas están vinculadas a los requisitos de permanencia y de cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan.

- Métricas: El grado de consecución y, por tanto, el número de acciones de Fluidra a entregar a los Beneficiarios, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan 2018-2022 en cuanto al porcentaje de PSU concedido vinculado al citado cumplimiento.

El número concreto de acciones de Fluidra a entregar a cada beneficiario en la fecha de liquidación, en cuanto a las PSU concedidas vinculadas al cumplimiento de los objetivos financieros, de darse las condiciones establecidas para ello, se establecerá en función:

- (i) de la evolución del *Total Shareholder Return* (“**TSR**”) de Fluidra en términos absolutos y
- (ii) de la evolución del EBITDA de Fluidra.

Los porcentajes de ponderación para los Consejeros Ejecutivos son un 70% para el objetivo de TSR y un 30% para el objetivo de EBITDA de Fluidra.

Tanto el TSR como el EBITDA se determinarán durante el periodo de medición del cumplimiento de los objetivos económicos que será el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2021.

La escala de consecución de las métricas oscila entre el 25% en caso de conseguir los niveles mínimos establecidos para cada métrica hasta un máximo del 170% en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada métrica. Por tanto, el número máximo de acciones a entregar a los Consejeros Ejecutivos en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada métrica será de 306.000 en el caso de D. Eloy Planes Corts y 495.338 acciones en el caso de D. Bruce Brooks.

- Entrega de las acciones y régimen de disponibilidad: La entrega de las acciones en pago de la retribución variable se efectuará bien por Fluidra, bien por un tercero, con arreglo a los sistemas de cobertura que adopte el Consejo de Administración.
- El ILP incorpora una cláusula que permite a la Sociedad no liquidar el incentivo en caso de que el beneficiario sea sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta de acuerdo con la normativa interna de la Sociedad.
- El ILP incorpora una cláusula que permita a la Sociedad reclamar su reembolso durante los dos años siguientes a la liquidación, si el pago no hubiera estado ajustado a las condiciones establecidas en el mismo o cuando se hubiera abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta cláusula aplica a los consejeros ejecutivos en cualquier caso y a aquellos Beneficiarios responsables de los datos.

- Una vez atribuidas las acciones, hasta transcurrido un plazo de tres años desde su adquisición, los Consejeros Ejecutivos no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual. No obstante, lo anterior no será de aplicación respecto de las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, entre ellos la tributación derivada de la entrega de las acciones.

Durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones, la Sociedad podrá aprobar nuevos esquemas de incentivos a largo plazo, que deberán cumplir con las condiciones y principios establecidos en los apartados 3 y 5.2.c) anteriores, cuya vigencia pueda exceder la vigencia de la presente Política de Remuneraciones.

d) Previsión social

Los Consejeros Ejecutivos tienen reconocido un compromiso por contingencias de fallecimiento e invalidez equivalente a 4 anualidades de su remuneración bruta fija en el momento de producirse el fallecimiento.

En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez con anterioridad a la extinción de sus contratos, los Consejeros Ejecutivos percibirán hasta los 65 años de edad una prestación mensual equivalente a la doceava parte del 75% de su última retribución bruta anual fija en el momento de producirse la invalidez.

Además, los Consejeros Ejecutivos tienen reconocido un compromiso por pensiones de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación. Las aportaciones realizadas por parte de la Sociedad en 2021 han

ascendido a 16.000 euros en el caso de D. Eloy Planes Corts y 9.150 euros en el caso de D. Bruce Brooks.

Estos compromisos están instrumentados a través de contratos de seguros.

e) Variaciones durante la vigencia de la Política de Remuneraciones

Cualquier variación en la proporción o estructura de los componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se llevaría a cabo siguiendo los principios establecidos en la presente Política de Remuneraciones.

5.5 Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad tienen naturaleza mercantil, conteniendo una descripción clara de las funciones y responsabilidades a asumir según lo dispuesto en la legislación mercantil, en los Estatutos Sociales, Reglamentos aplicables a los órganos de la Sociedad y las atribuidas por la Junta General de Fluidra.

Los términos y condiciones esenciales del contrato de los Consejeros Ejecutivos son los indicados a continuación:

i. Duración

Los Consejeros Ejecutivos tienen suscritos con la Sociedad un contrato de prestación de servicios de carácter indefinido que mantiene su vigencia mientras el consejero desempeñe sus funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo.

ii. 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.

iii. Pacto de no competencia y no captación post-contractual

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 o 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. Bruce Brooks establece un pacto de no captación y no competencia post-contractual con una duración de dos años desde la conclusión efectiva de sus servicios. La compensación económica derivada del pacto de no captación y no competencia está incluida en el importe de la retribución prevista a favor del consejero.

iv. Indemnización en caso de extinción 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. La cuantía de la indemnización incluye la indemnización legal que tendría derecho a percibir por extinción de su relación laboral previa, de dieciséis años y

siete meses, suspendida con motivo de su nombramiento como consejero.

- En el caso de D. Bruce Brooks 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 target bruto variable.

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.

v. 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.

El Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones de los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos a los efectos de incorporar aquellas modificaciones que sean necesarias para adaptarlos a la Política de Remuneraciones vigente en cada momento y a la normativa interna de la Sociedad que resulte de aplicación.

5.6 Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualquiera otras que se considere adecuado tener en cuenta para determinar los elementos del sistema retributivo aplicables al nuevo Consejero Ejecutivo.

6. Aplicación de la Política de Remuneración

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los consejeros, el Consejo de Administración de Fluidra, previos los informes correspondientes de la CNR, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación.

7. Vigencia de la Política de Remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los miembros del Consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en los años 2022, 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 Fluidra.

8. Otra información

Durante el primer semestre de 2017, tras la adquisición del grupo Zodiac, filiales de Rhône Capital LLC (“**Rhône**”) implantaron un *Management Equity Plan* (“**MEP**”) para directivos del grupo Zodiac, entre ellos D. Bruce Brooks, basado en la titularidad de acciones de la sociedad Piscine Luxembourg Holdings 1 S.a.r.l. (“**LuxCo**”), (“**Plan Original**”).

Los acuerdos de Fusión entre Fluidra y Zodiac HoldCo contemplaban la sustitución del Plan Original por otro en los términos que se han suscrito entre Luxco (y su filial un *partnership* luxemburgués, “**Lux SCS**”) y los directivos beneficiarios, cuya eficacia se condiciona a la inscripción de la Fusión (el “**Plan Sustitutivo**”). Los cambios introducidos en el Plan Sustitutivo respecto al Plan Original se han efectuado con la finalidad de que esté sustancialmente alineado y no conflictúe con los objetivos y plazos establecidos en el Plan 2018-2022 de Fluidra, descrito en el epígrafe 5.3.c).

Con arreglo al Plan Sustitutivo los beneficiarios, entre los cuales está D. Bruce Brooks, detentarán tres instrumentos diferenciados, sujetos a periodos de restricción para la enajenación de las acciones (*lock up*), opciones de recompra en el caso de terminación de los servicios del directivo y, cuando aplique, al cumplimiento de determinados objetivos financieros, en los términos descritos a continuación:

- i. Unidades de Lux SCS sujetas a *lock up* durante un determinado periodo de tiempo, convertibles en acciones libremente transmisibles de Fluidra o efectivo en la fecha de finalización del *lock up*. En el caso de D. Bruce Brooks, este paquete de unidades de Lux SCS serán equivalentes a un máximo de 305.000 acciones de Fluidra (implicando una reducción en 305.000 el número de acciones de Fluidra que corresponderían a los tenedores de unidades de Lux SCS).
- ii. Unidades de Lux SCS sujetas a *lock up* y convertibles en acciones libremente transmisibles de Fluidra o efectivo en la fecha de finalización del *lock up*,

siempre que Luxco alcance un umbral mínimo de rentabilidad de su inversión. En el caso de D. Bruce Brooks, en caso que se obtenga el umbral mínimo de rentabilidad, este paquete de unidades de Lux SCS serán equivalentes a un máximo de 157.373 acciones de Fluidra (implicando una reducción en 157.373 el número de acciones de Fluidra que corresponderían a los tenedores de unidades de Lux SCS).

- iii. Unidades restringidas de Lux SCS convertibles en acciones libremente transmisibles de Fluidra o efectivo, sujetas a *lock up* y al cumplimiento de determinados objetivos financieros de rentabilidad de la inversión de Luxco. En el caso de D. Bruce Brooks, transcurrido el *lock up*, en caso que se cumplan los objetivos económicos, este paquete de unidades restringidas de Lux SCS serán equivalentes a un máximo de 1.850.000 acciones de Fluidra (implicando una reducción en 1.850.000 el número de acciones de Fluidra que corresponderían a los tenedores de unidades de Lux SCS).

Con el fin de alinear los objetivos de este Plan Sustitutivo con el Plan 2018-2022 de Fluidra y evitar los conflictos de interés que podrían surgir en caso contrario, los periodos de consolidación de los derechos y/o los de restricción para la enajenación de acciones en el caso de D. Bruce Brooks dependen de repartos compensatorios parciales o finales por parte de Lux SCS a Rhône, si bien las unidades restringidas detalladas en este apartado (iii) no se convertirán en acciones libremente transmisibles de Fluidra o efectivo antes del 1 de enero de 2023, posterior a la fecha de finalización íntegra del Plan 2018-2022 de incentivos de Fluidra detallado en el epígrafe 5.3.e) anterior, lo anterior no será de aplicación respecto de las acciones que D. Bruce Brooks necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes (incluida tributación) relacionados con la adquisición, transmisión o consolidación de las acciones.

El Plan Sustitutivo no supone ninguna obligación de pago para el grupo Fluidra, ni tiene impacto material en la cuantía total del patrimonio neto individual ni

consolidado del grupo Fluidra, en la medida en que los pagos realizados por el Plan Sustitutivo derivan de obligaciones asumidas por Luxco, accionista del grupo Fluidra en la fecha de inscripción de la Fusión pero que no forma parte del grupo Fluidra.