
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A-17728593]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

En 2024 la Junta General de Accionistas de Fluidra ("Junta General" o "Junta") aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de Fluidra ("Política de Remuneraciones 2024-2027" o "Política 2024-2027") aplicable desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2027. No obstante, la modificación de la composición del Consejo de Administración, en cuanto al nombramiento de un nuevo Consejero delegado de Fluidra ("Consejero Delegado"), sometido a aprobación de la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, junto con el presente Informe Anual de Remuneraciones, hace necesario adaptar la Política de Remuneraciones, aplicable desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2028 ("Política de Remuneraciones 2025-2028" o "Política 2025-2028").

Tras analizar la información recibida por parte de los inversores institucionales y proxy advisors y las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones de consejeros, la Política de Remuneraciones 2025-2028 cuya aprobación se propone a la Junta junto con este Informe Anual de Remuneraciones es continuista con la Política 2024-2027 en lo que se refiere a principios, estructura y contenido del paquete retributivo. Así mantienen los mismos principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones 2024-2027, 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.

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. Asimismo, la Política de Remuneraciones 2025-2028, al igual que la Política 2024-2027, establece que el Consejo de Administración de Fluidra, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en aquellas situaciones excepcionales en las que sea necesario la excepción para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de Fluidra en su conjunto o para asegurar su viabilidad. El detalle y justificación de las excepciones temporales se recogerán en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.

Los principales cambios introducidos en la Política 2025-2028 son los siguientes:

- Adaptación de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos para adecuarla a la remuneración del nuevo Consejero Delegado (Sr. Jaime Ramírez), cuyo nombramiento se somete a aprobación de la Junta junto con la Política 2025-2028 y el presente Informe Anual de Remuneraciones. En relación con el nuevo Consejero Delegado, su retribución está respaldada por un nuevo análisis comparativo con el objetivo de adecuar su retribución a la de los consejeros ejecutivos de empresas comparables, teniendo en cuenta su tamaño, sector y mercados nacionales e internacionales en los que opera Fluidra, tal y como se describe a continuación. La remuneración del presidente ejecutivo no ha experimentado ningún cambio respecto a la política anterior, adicional a la actualización anual de la retribución fija en el mismo porcentaje que el equipo directivos.

- Descripción de las principales características del incentivo a largo plazo para el colectivo de directivos clave y Consejeros Ejecutivos, que se somete a aprobación de la Junta junto con la presente Política, ("Plan 2025-2029"), tras haberse iniciado en 2024 el tercer y último ciclo del Plan 2022-2026. La estructura del Plan 2025-2029 es continuista respecto del Plan 2022-2023, al constar también de 3 ciclos de 3 años de duración cada uno.

Fluidra solicita periódicamente análisis comparativos (benchmark) sobre la cuantía y estructura retributiva del equipo directivo de Fluidra para asegurar su alineamiento con las referencias de mercado. En 2024 Willis Towers and Watson, firma especializada en la materia, llevó a cabo el estudio de benchmark sobre la retribución total de los Consejeros Ejecutivos y del equipo de Alta Dirección de Fluidra.

Dicho estudio utilizó los siguientes criterios para seleccionar el grupo de comparación: compañías del sector industrial, incluidas las empresas competidoras del sector de la piscina y compañías consideradas competidores en relación con la contratación de talento equivalente, cuya facturación y capitalización bursátil se sitúe, aproximadamente, entre un 25 % y un 400 % de la dimensión correspondiente a Fluidra, cuya sede principal sea Europa y USA, para responder al contexto geográfico de Fluidra.

En función de la ubicación geográfica del directivo se utiliza uno de los dos Peer Groups siguientes:

- European Peer Group: Kone, Gestamp, Siemens - Mobility, Acerinox, Kingspan, Hella, Nissan Motor - Europe, Schneider Electric - Europe Operations, Schneider Electric - Energy Management WE, Grifols, Alfa Laval, Konecranes, Siemens - Portfolio Companies, Cellnex, Weir Group, DMG Mori, Somfy, Almirall, Rovi.

- US Peer Group: Pool Corp, Xylem, Rexnord Corporation, Winnebago, Pentair, A.O. Smith Corp, Flowserve Corporation, DoN/Aldson, ITT Inc., Viasat, Watts Water Technology, Leslie's, SPX Corporation, Hayward Holdings, Mueller Water Products, Latham Pool.

Continúa en D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERES

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2024-2027 y la Política de Remuneraciones 2025-2028 (conjuntamente, "Política de Remuneraciones"), únicamente los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de remuneración variable a corto y a largo plazo. De este modo se cumple con la recomendación 57 de la CNMV, según la cual se debe circunscribir a los Consejeros Ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como a la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción. Ello sin perjuicio de que los consejeros que, tras la terminación de sus funciones ejecutivas, permanezcan en el Consejo como consejeros externos o dominicales puedan percibir la remuneración variable que les hubiese sido concedida durante el periodo en que ejercieron las funciones ejecutivas, pero liquidada tras dejar de ejercer las citadas funciones ejecutivas.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables de carácter anual y plurianual. La retribución variable se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo, atendiendo a la situación actual y a las perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.

La Política de Remuneraciones pretende 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 retención, manteniendo ajustadas sus compensaciones a las mejores prácticas.

1. Remuneración variable anual ("RVA")

La RVA, previa a su ponderación por la escala de consecución, según la actual Política de Remuneraciones, no será superior al 150% de la remuneración fija por funciones ejecutivas, previo a la aplicación de la escala de grado de consecución de los objetivos. La escala de consecución de los objetivos económicos oscila desde un 0% de la RVA target hasta un máximo del 185% de la RVA target en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada indicador.

La fijación del porcentaje que la RVA representa sobre la retribución fija por funciones ejecutivas, los indicadores, así como la evaluación del desempeño serán determinados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, quien determinará posteriormente su grado de cumplimiento. Es requisito para percibir la totalidad de la remuneración variable anual que el Consejero Ejecutivo mantenga su relación con Fluidra a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse la misma. En el supuesto de terminación de su relación con Fluidra con anterioridad a la citada fecha, percibirán la parte proporcional de la remuneración variable que hubiera tenido derecho a percibir de permanecer hasta el 31 de diciembre, correspondiente al periodo de tiempo del año que han permanecido en Fluidra.

2. 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 ("LTI").

El LTI 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 LTI. 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.

En 2025 están en vigor los siguientes LTI:

· Plan 2022-2026 aprobado por la Junta general de Accionistas en 2022.

En 2025 se liquidará el primer Ciclo del Plan 2022-2024, devengado el 31 de diciembre de 2024, estando en vigor en 2025 los otros 2 ciclos, Ciclo 2023-2025 y Ciclo 2024-2026.

· Plan 2025-2029, que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha sometido a aprobación de la Junta de 2025, junto con el presente Informe Anual de Remuneraciones. En 2025 estará en vigor el primer Ciclo del Plan 2025-2029, esto es el Ciclo 2025-2027.

El mix retributivo de 2025 es el siguiente en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la retribución variable (no se tienen en cuenta, en el cálculo del mix retributivo, las retribuciones en especie ni las aportaciones a planes de previsión social, dado que su importe no es significativo):

Retribución Variable Anual (sobre la retribución fija):

Presidente Ejecutivo: mínimo: 0%, target: 100%; máximo 185%

Consejero Delegado: mínimo: 0%, target: 150%, máximo: 277,5%

Incentivo a largo plazo (sobre la retribución fija)

- porcentajes para cada uno de los tres ciclos - véase apartado A.1.6.:

Presidente Ejecutivo: mínimo: 0%, target: 250%; máximo 430%

Consejero Delegado: mínimo: 0%, target: 345%, máximo: 593,4%

Los dos planes de incentivos a largo plazo en vigor en 2025 (Plan 2022-2026 y Plan 2025-2029) son de ciclos solapados, iniciándose cada año un ciclo de 3 años de duración. Las unidades de cada uno de los 3 ciclos del Plan 2022-2026 de los que los consejeros ejecutivos son beneficiarios, así como del primer ciclo del Plan 2025-2029 (único ciclo que se somete a aprobación por la Junta junto con el presente Informe Anual de Remuneraciones) se han calculado en base al mismo porcentaje de retribución fija del beneficiario, esto es 250% en el caso de D. Eloy Planes y 345% en el caso de D. Jaime Ramírez.

Considerando que en 2025 se iniciará un ciclo nuevo y se devengará el ciclo iniciado 3 años antes, se ha considerado como porcentaje anualizado que el LTI representa vs la retribución fija, el porcentaje sobre la retribución fija que, para calcular el número de unidades del ciclo, se ha asignado a cada ciclo, esto es 250% en el caso de D. Eloy Planes y 345% en el caso de D. Jaime Ramírez.

Los principios que regulan la Política de Remuneraciones de la Sociedad tienen en consideración los intereses de los accionistas y una gestión prudente del riesgo. Para ello, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Las medidas para determinar una adecuada gestión del riesgo y promover la sostenibilidad de los resultados que ha establecido la Sociedad son las siguientes:

RVA:

· No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.

· La cuantía de la RVA tiene fijado un importe máximo que no podrá ser superior a un 150 por 100 de la retribución fija del Consejero Ejecutivo, previa a su ponderación por la escala de grado de cumplimiento (siendo el máximo en caso de sobrecumplimiento de los objetivos del 277,5 por 100 de la retribución fija).

· Anualmente se definen los parámetros de la RVA, siendo los objetivos fijados por el Consejo, a propuesta de la CNR, tomando en consideración las variables que se hayan identificado dentro del mapa de riesgos de la Sociedad.

· Se incluyen escalas de consecución de?nidas para cada objetivo con base en los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad afectará al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de la RVA que les pueda corresponder, en su caso, a los consejeros ejecutivos.

· La RVA se devenga de forma anual y su pago se realiza a ejercicio vencido dentro del primer trimestre del año natural siguiente al año de devengo, una vez verificado el grado de cumplimiento de los requisitos a los que está vinculada.

LTI:

· No existe el derecho a obtener una retribución variable a largo plazo garantizada.

· La retribución a largo plazo está vinculada a métricas financieras y de ESG ("Environment, Social and Governance") específicas, incluyéndose escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad.

· De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones el incentivo a liquidar debe tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad.

· La liquidación de la remuneración a largo plazo debe diferirse por un periodo de tiempo mínimo su?ciente para comprobar que se han cumplido las condiciones previamente establecidas a las que está vinculado (cláusula "malus").

· La retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos contempla la obligación de mantener la propiedad de un determinado número de las acciones que se pueda percibir al amparo de los planes de incentivos a largo plazo.

· La retribución a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos está sometida a una cláusula "clawback" de dos años de duración que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de la remuneración si se pone de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede probada a posteriori, de forma manifiesta. El Plan 2025-2029 que se somete a aprobación de la Junta de 2025, regula que la cláusula "clawback" también será de aplicación aquellos Beneficiarios que hayan incumplido las normas y políticas internas del Grupo o si su conducta negligente ha implicado pérdidas significativas en el Grupo.

Por último, en relación con las medidas previstas para evitar con?ictos de intereses, según establece el Reglamento del Consejo, los Consejeros se obligan:

· A no realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con la Sociedad a no ser que se autoricen por la Sociedad en los términos previstos en el régimen establecido en la ley, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo.

· A comunicar la existencia de con?ictos de interés al Consejo de Administración.

· A abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos en las que él o una persona vinculada tenga un con?icto de intereses, directo o indirecto, salvo que les habilite para ello la legislación aplicable. Quedan excluidos de esta prohibición los acuerdos o decisiones que afecten al Consejero en su condición de tal, tales como la designación o separación de su cargo en el órgano de administración u otros de naturaleza análoga.

- A no utilizar el nombre de la Sociedad ni invocar su condición de administradores para la realización de operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas.
- A realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con la Sociedad a no ser que se autoricen por la Sociedad en los términos previstos en el régimen establecido en la ley, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo.
- A adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

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 del 2024, es de 2.200.000 euros.

La remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos consejeros, en la forma, momento y proporción que libremente considere tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia y cargos atribuidos en Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. De dicho importe, el desglose de la retribución fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo que se prevé devengarán en el ejercicio 2025, es el siguiente (la misma que en 2024):

- 92.000 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:
 - 20.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la CNR, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 40.000 euros.
 - 20.000 euros anuales adicionales para cada miembro del Comité de Auditoría, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 40.000 euros.

12.000 euros adicionales para cada miembro de la Comisión Delegada, de Estrategia y de ESC.

50.000 euros anuales adicionales para el Presidente del Consejo de Administración.

25.000 euros anuales adicionales para el coordinador del Consejo de Administración.

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

• Las dietas de asistencia a reuniones del Consejo o 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.

Por último a los Consejeros se les reembolsarán los gastos en que incurran para prestar sus servicios la Sociedad en el importe en que esté debidamente justificado.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La retribución fija anual en metálico a satisfacer en 2025 a los Consejeros Ejecutivos es la siguiente:

- Sr. Eloy Planes: 510.000 euros.
- Sr. Jaime Ramírez: 816.000 dólares, proporcional al periodo en que sea Consejero Ejecutivo (el importe de la retribución fija como empleado percibida antes de su nombramiento como Consejero Ejecutivo ha sido la misma).

La Política de Remuneraciones prevé la revisión de la retribución fija con carácter anual por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR para los años de su vigencia. No se prevé que durante todo el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones la variación exceda del 30%, en cualquier caso, cualquier variación de la retribución fija se informará en el Informe Anual de Remuneraciones del año correspondiente.

Parte de la remuneración del Sr. Jaime Ramírez es satisfecha por otra compañía del Grupo Fluidra.

Según lo dispuesto en el contrato de Consejero Delegado suscrito por Fluidra con D. Jaime Ramírez, la remuneración que perciba por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejero minorará el importe de la remuneración total que deba percibir por sus funciones ejecutivas.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Los Consejeros Ejecutivos perciben las siguientes retribuciones en especie:

- Siguiendo la política para directivos de Fluidra, la Sociedad pone a disposición de los Consejeros Ejecutivos un automóvil, cuyo coste anual estimado para 2025 es de unos 15 mil euros para el Sr. Eloy Planes y de unos 12 mil euros para el Sr. Jaime Ramírez.
 - La Sociedad asume el coste de una póliza de seguro de vida, que cubre el fallecimiento y la invalidez de los Consejeros Ejecutivos. A la fecha de elaboración del presente Informe, se estima que el importe de la prima anual de 2025 asciende a 30 mil euros respecto del Sr. Eloy Planes y 18 mil euros para el Sr. Jaime Ramírez.
 - Fluidra asume el coste de una póliza de seguro médico familiar, cuya prima estimada para 2025 es de unos 8 mil euros respecto del Sr. Eloy Planes y de 18 mil euros respecto del Sr. Jaime Ramírez.
- Parte de la remuneración del Sr. Jaime Ramírez es satisfecha por otra compañía del Grupo Fluidra

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de

cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

El sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos para el año 2025 incluye dos componentes: una retribución variable anual (RVA) y una a largo plazo (LTI).

(i) RVA:

Conforme a lo estipulado en sus respectivos contratos, los Consejeros Ejecutivos perciben una RVA vinculada al cumplimiento de objetivos económicos y de gestión relacionados con el presupuesto establecido por el Consejo de Administración para cada ejercicio. Los criterios objetivos a utilizar en el cálculo de la RVA para 2025 son los siguientes:

- La RVA para el año 2025 para el Presidente Ejecutivo, previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 100% de la remuneración fija anual por funciones ejecutivas. La escala de consecución oscila entre el 40% de pago del variable anual target en caso de conseguir los niveles mínimos establecidos para cada indicador (siendo el 0% en caso de no alcanzar los umbrales mínimos) hasta un máximo del 185% de pago del variable target en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada indicador.
- La RVA para el año 2025 para el Consejero Ejecutivo, previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 150% de la remuneración fija anual por funciones ejecutivas. La escala de consecución oscila entre el 40% de pago del variable target en caso de conseguir los niveles mínimos establecidos para cada indicador (siendo el 0% en caso de no alcanzar los umbrales mínimos) hasta un máximo del 185% de pago del variable target, en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada indicador.

Parte de la remuneración del Sr. Jaime Ramírez es satisfecha por otra compañía del Grupo Fluidra.

En 2025 los indicadores son:

(i) en un 85% objetivos económicos:

Free Cash-Flow (25%), PF cash EPS (25%), EBITDA (25%) y crecimiento total de las ventas (10%) y

(ii) en un 15% objetivos de gestión:

Dentro de los objetivos de gestión un 5% está vinculado al cumplimiento de objetivos de la sociedad en materia de ESG tales como S&P score, huella de carbono, NPS global y ventas globales de productos sostenibles y el resto a otros objetivos de gestión estratégica de la Compañía.

La escala de consecución de los objetivos económicos para 2025 es la siguiente:

- Free Cash Flow: 80% del objetivo para conseguir el 40% de pago de la RVA target vinculada a este objetivo y 120% para conseguir el 200%.
- Cash Earning Per Share: 70% para conseguir el 40% de pago de la RVA target vinculada a este objetivo y 130% para conseguir el 200% del variable target.
- EBITDA: 80% para conseguir el 40% de pago de la RVA target vinculada a este objetivo y 120% para conseguir el 200% de variable target.
- Crecimiento total de ventas: 50% para conseguir el 40% de pago de la RVA target vinculada a este objetivo y 150% para conseguir el 200% del variable target.

En relación con los objetivos de gestión en caso de conseguir los objetivos se liquidará el 100% de pago de la RVA target vinculada a estos objetivos, en otro caso se liquidará el 0%.

Finalizado el ejercicio, previa recepción de la documentación soporte que se exige 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 RVA 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, con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales de Fluidra, considerando, en su caso, las eventuales salvedades del informe del auditor externo. En el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio del pago de la RVA se incluirá la información relativa a los objetivos fijados para cada métrica y su grado de consecución.

(ii) LTI:

En 2025 los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de los siguientes LTI:

• Plan 2022-2026:

La Junta General de 2022 aprobó el Plan 2022-2026, para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos del grupo Fluidra.

El plan 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 al objeto de 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 Fluidra

Las principales condiciones del Plan 2022-2026 son las siguientes:

Instrumento: el Plan 2022-2026 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 a entregar a los Beneficiarios transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos del Grupo Fluidra y se reúnan los requisitos previstos para ello en el Reglamento.

Duración: el Plan 2022-2026 tiene una duración de cinco (5) años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2022, con efectos desde la fecha de aprobación del Plan por parte de la Junta General, ("Fecha de Inicio") hasta el 31 de diciembre de 2026 ("Fecha de Finalización"), sin perjuicio de la liquidación efectiva del último Ciclo del Plan que se producirá durante el mes de junio de 2027.

El Plan se divide en tres (3) ciclos independientes entre sí ("Ciclos") y cuenta con tres fechas de concesión ("Fechas de Concesión") del incentivo target a percibir en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vincula ("Incentivo Target"), cada una de las cuales han tenido lugar en los años 2022, 2023 y 2024, respectivamente.

Cada uno de los Ciclos tiene un periodo de medición de objetivos de tres (3) años de duración ("Periodo de Medición"), iniciándose el 1 de enero del año en el que se inicie el Ciclo ("Fecha de Inicio del Periodo de Medición") y finalizando transcurrido un periodo de tiempo de tres (3) años desde la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del Ciclo, esto es, el 31 de diciembre del año de finalización del Periodo de Medición del Ciclo ("Fecha de Finalización del Periodo de Medición").

Tras la finalización del Periodo de Medición de cada Ciclo se determinará el incentivo correspondiente al mismo que tendrá derecho a percibir cada uno de los Beneficiarios en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el Ciclo correspondiente ("Grado de Consecución").

La liquidación del incentivo correspondiente a cada uno de los Ciclos del Plan se producirá durante el mes de junio del ejercicio siguiente a la Fecha de Finalización del Periodo de Medición ("Fecha de Liquidación").

Beneficiarios: serán beneficiarios del Plan 2022-2026 ("Beneficiarios") los miembros del equipo directivo de Fluidra y de sus filiales que conforman el Grupo Fluidra, según determine el Consejo de Administración de Fluidra, a propuesta de la CNR, que sean expresamente invitados a participar en el Plan a través de una carta de invitación (la "Carta de Invitación"), y que acepten expresamente participar en el mismo.

A estos efectos, la Junta General designó como Beneficiarios del Plan 2022-2026 a aquellos consejeros de Fluidra que, durante el periodo de duración del Plan, tengan atribuidas funciones ejecutivas en el Grupo Fluidra ("Consejeros Ejecutivos"), esto es D. Eloy Planes, Presidente Ejecutivo y D. Bruce Brooks, Consejero Delegado.

Número máximo de Acciones incluidas en el Plan: el número total de Acciones que, en ejecución del Plan, procederá entregar a los Beneficiarios a la finalización de cada uno de los Ciclos será el que resulte de dividir el importe máximo destinado al Ciclo entre el precio medio ponderado de cotización de las Acciones de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del Ciclo correspondiente ("Valor de Referencia"). El importe máximo total destinado al Plan en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vincule su devengo se fija en la cantidad de 55 millones de euros.

El importe máximo total destinado a cada uno de los Ciclos del Plan, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, será determinado por el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, sin que pueda exceder, para el conjunto de los tres Ciclos del Plan, la referida cifra de 55 millones de euros.

En cualquier caso, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, el total de Acciones a entregar en ejecución del Plan, al conjunto de los Beneficiarios en los tres Ciclos no podrá superar el 0,8% por 100 del capital social de Fluidra en la Fecha de aprobación del Plan, siendo del 1,3% por 100 en caso de alcanzar el Grado de Consecución máximo de los objetivos.

En caso de que el número máximo de Acciones destinadas al Plan autorizado por la Junta General no resultara suficiente para liquidar el incentivo en Acciones que les correspondiese a los Beneficiarios al amparo de cada Ciclo del Plan, Fluidra abonará en metálico el importe del incentivo correspondiente al exceso que no pueda liquidarse en Acciones.

En caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos del Plan los Consejeros Ejecutivos de Fluidra tendrían derecho a recibir, a la finalización de cada uno de los tres Ciclos, un número de Acciones cuyo valor equivalga al 250% de su Retribución Anual Fija vigente en la fecha de concesión del incentivo del Ciclo correspondiente, dividido entre el Valor de Referencia.

En cualquier caso, el número de Acciones a entregar dependerá del número de PSU asignado y del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el incentivo.

Para el primer Ciclo del Plan, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos del Ciclo, tomando en consideración el precio medio ponderado de cierre de cotización de la Acción en las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2022 y la Retribución Anual Fija de los Consejeros Ejecutivos vigente en la fecha de aprobación del Plan, el número de Acciones a entregar al Presidente Ejecutivo, D. Eloy Planes, sería de 37.651 Acciones (al Consejero Delegado existente en 2024, D. Bruce Brooks, se le asignaron 45.181 Acciones). En el apartado B.7 se detalla la información relativa al devengo y consolidación del incentivo referido al primer ciclo del Plan.

Para el segundo Ciclo del Plan, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos del Ciclo, tomando en consideración el precio medio ponderado de cierre de cotización de la Acción en las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2023 y la Retribución Anual Fija de los Consejeros Ejecutivos vigente en la fecha de la Carta de Invitación al segundo Ciclo del Plan, el número de Acciones a entregar al Presidente Ejecutivo, D. Eloy Planes, sería de 88.500 Acciones. En caso de cumplimiento del Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el segundo Ciclo, el número de Acciones a entregar será el 172 por 100 de las Acciones a entregar en caso de cumplir el 100 por 100 de los objetivos. Por tanto, el número máximo de Acciones a entregar a D. Eloy Planes sería de 152.220 Acciones.

Para el tercer Ciclo del Plan, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos del Ciclo, tomando en consideración el precio medio ponderado de cierre de cotización de la Acción en las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2024 y la Retribución Anual Fija de los Consejeros Ejecutivos vigente en la fecha de la Carta de Invitación al tercer Ciclo del Plan, el número de Acciones a entregar al Presidente Ejecutivo, D. Eloy Planes, sería de 66.811 Acciones. En caso de cumplimiento del Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el tercer Ciclo, el número de Acciones a entregar será el 172 por 100 de las Acciones a entregar en caso de cumplir el 100 por 100 de los objetivos. Por tanto, el número máximo de Acciones a entregar a D. Eloy Planes sería de 114.915 Acciones.

Tras su incorporación en 2024, como empleado del Grupo Fluidra, D. Jaime Ramírez fue designado beneficiario únicamente del tercer ciclo del Plan 2022-2026, siéndole asignadas 195.734 unidades, que mantiene, en las mismas condiciones, tras su nombramiento como Consejero Delegado. El número de unidades que le fueron asignadas en el tercer ciclo se calculó a prorrata del número de unidades que le hubieran correspondido de los tres ciclos del Plan 2022-2026 por el tiempo transcurrido desde la fecha de su incorporación al Grupo Fluidra hasta la fecha de finalización del Plan 2022-2026 y teniendo en cuenta el porcentaje por ciclo asignado (345%) sobre la remuneración fija. Por tanto, el número de Acciones a entregar al Consejero Delegado, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos del Ciclo sería de 195.734 Acciones. En caso de cumplimiento del Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el tercer Ciclo, el número de Acciones a entregar será el 172 por 100 de las Acciones a entregar en caso de cumplir el 100 por 100 de los objetivos. Por tanto, el número máximo de Acciones a entregar a D. Jaime Ramírez sería de 336.662 Acciones.

Requisitos para la liquidación del incentivo: Los requisitos que han de cumplirse de forma cumulativa para que el Beneficiario consolide el derecho a percibir el incentivo correspondiente a cada Ciclo del Plan 2022-2026, son los siguientes:

- En cuanto al total de PSU concedidas en relación con cada Ciclo, el Beneficiario debe permanecer en el Grupo Fluidra hasta la Fecha de Finalización del Periodo de Medición del Ciclo, sin perjuicio de lo previsto para los supuestos especiales de desvinculación que se establezcan en el Reglamento, en el que también se determinará la fórmula de cálculo de las PSUs consolidadas en la fecha de la desvinculación. A este respecto, la terminación de común acuerdo de las funciones ejecutivas de D. Bruce Brooks en 2024 implicó el mantenimiento de la parte proporcional de las PSUs concedidas del segundo y tercer ciclo al periodo comprendido entre la fecha de inicio del ciclo y el 31 de diciembre de 2024. Ello implicaría que el número de Acciones a recibir en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos del Segundo y Tercer ciclo serían de 70.800 y 26.724 respectivamente, siendo el número de Acciones máximo de 121.776 y 45.965 respectivamente en caso de alcanzar el grado de Consecución máximo de los objetivos.

- Cumplir los objetivos a los que se vincula cada Ciclo del Plan 2022-2026 en los términos y condiciones descritas en el presente acuerdo y desarrollados en el Reglamento.
- En el caso de Consejeros Ejecutivos, el 100 por 100 de las PSUs concedidas en cada ciclo deben estar vinculadas al cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Ciclo correspondiente.

Objetivos: el Grado de Consecución del incentivo correspondiente a un Ciclo del Plan y, por tanto, el número de Acciones a entregar a los Beneficiarios en relación con el citado Ciclo, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha establecido para cada Ciclo del Plan 2022-2026, en cuanto al porcentaje de PSU concedido vinculado a su cumplimiento. En los 3 Ciclos del Plan, el Incentivo está vinculado al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos de la Sociedad:

- (i) Objetivos de creación de valor para el accionista:
evolución del "Total Shareholder Return" de Fluidra ("TSR"), en términos absolutos;
 - (ii) Objetivos económico-financieros:
evolución del EBITDA del Grupo Fluidra;
 - (iii) Objetivos de ESG:
mejora del S&P rating;
- en adelante, las "Métricas".

Tanto el TSR, como el EBITDA, como los objetivos de ESG, se determinarán durante el Periodo de Medición de cada Ciclo que finaliza el 31 de diciembre de 2024, 2025 y 2026, respectivamente.

A efectos de medición de la evolución del TSR se tomará como valor inicial la media ponderada de la cotización por acción de Fluidra de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del Ciclo correspondiente, y como valor final la media ponderada de la cotización de la acción de Fluidra de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha Finalización del Periodo de Medición del Ciclo correspondiente.

Los porcentajes de ponderación del Incentivo concedido a los Consejeros Ejecutivos en los tres Ciclos son de un 50 por 100 para el objetivo de TSR, de un 40 por 100 para el objetivo de EBITDA y de un 10 por 100 para el objetivo ESG.

Para los objetivos de las Métricas TSR y EBITDA se establecerá un Grado de Consecución asociado a cada objetivo que podrá oscilar entre el 0 por 100 y el 180 por 100. El Grado de Consecución derivado de cada uno de los objetivos anteriores se calculará por interpolación lineal. Por su parte, para el objetivo ESG, el Grado de Consecución será el 0 por 100 ó el 100 por 100. Por ello el Grado de Consecución máximo de los Consejeros Ejecutivos será del 172 por 100.

Entrega de las Acciones y régimen de disponibilidad: la entrega de las Acciones se efectuará bien por Fluidra, bien por un tercero, con arreglo a los sistemas de cobertura que finalmente adopte el Consejo de Administración.

Una vez atribuidas las Acciones, hasta transcurrido un plazo de tres años de la Fecha de Finalización, los Consejeros Ejecutivos y los miembros del comité ejecutivo no podrán transferir la propiedad de las Acciones, en su caso recibidas al amparo del Plan, mientras no alcancen la titularidad de un número de acciones equivalente, al menos, a dos veces, los Consejeros Ejecutivos y una vez, el comité ejecutivo, su remuneración fija anual.

Continúa en D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERES

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Fluidra ha asumido con el Sr. Eloy Planes un compromiso por pensiones de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación, con la realización de aportaciones anuales por importe de 16 mil euros en 2025. Tiene derechos consolidados. El Sr. Jaime Ramírez participa en el plan de pensiones 401(k) mantenido por la filial estadounidense de Fluidra como participe activo, el coste estimado del plan para el grupo Fluidra en 2025 asciende a 13 mil euros. Fluidra se reserva el derecho a financiar dichos compromisos por pensiones utilizando el instrumento que estime más adecuado conforme a la legislación aplicable en vigor. Estos compromisos son compatibles con la indemnización a que tuvieran derecho los Consejeros Ejecutivos en caso de resolución o cese anticipado en los términos previstos y detallados en los siguientes subapartados.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los consejeros no ejecutivos no tienen derecho a indemnización en caso de terminación de sus funciones como consejero.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos prevén las siguientes indemnizaciones en caso de resolución del contrato de prestación de servicios suscrito entre la Sociedad y el consejero.

Indemnización en caso de extinción del contrato

La indemnización a que tendrán derecho 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:

- Sr. Eloy Planes: un importe equivalente a dos anualidades de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual bruto variable correspondiente al ejercicio precedente. Esta indemnización incluye la indemnización legal que tiene derecho a percibir el Sr. Eloy Planes por la extinción de su relación laboral previa, de 16 años y 7 meses, suspendida con ocasión de su nombramiento como Consejero.

- Sr. Jaime Ramírez: un importe equivalente a una anualidad de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el último salario anual bruto variable percibido en los 12 meses anteriores a la terminación del contrato, junto con costes razonables de servicios de outplacement.

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. Exclusividad y confidencialidad

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos prevén cláusulas de confidencialidad y dedicación exclusiva sin perjuicio de actividades expresamente autorizadas por la Sociedad siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto con la Sociedad. Esta cláusula de exclusividad no conlleva la percepción de retribución específica alguna por los Consejeros Ejecutivos.

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, se establece:

- Sr. Eloy Planes: un pacto de no competencia post contractual con una duración de dos años desde la conclusión de la prestación efectiva de servicios. La compensación económica que se establece para la obligación asumida en virtud del pacto de no competencia poscontractual es de dos anualidades de su retribución anual bruta fija vigente en el momento de la extinción del contrato.

- Sr. Jaime Ramírez: un pacto de no competencia y no captación post contractual con una duración de dos años desde la conclusión de la prestación efectiva de servicios. No existe ninguna compensación adicional a la prohibición de no competencia y no captación asumida por el Sr. Jaime Ramírez, que se entiende compensada con la retribución fija y variable efectivamente percibida durante la duración del contrato.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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, Reglamentos aplicables a los órganos de la Sociedad las atribuidas por la Junta. A continuación, se exponen los términos y condiciones esenciales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos que han sido aprobados de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC.

1. 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.

2. 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.

3. Permanencia

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos no incluyen cláusulas de permanencia o fidelización.

4. 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 esta 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 incumplidora tendrá derecho a la percepción de una cantidad igual a la retribución fija pendiente de abono durante el período incumplido.

5. Indemnización en caso de extinción del contrato

El detalle de la indemnización en caso de extinción del contrato está descrito en el subapartado A.1.8 de este Informe.

6. Pacto de no competencia y no captación post contractual

El detalle del pacto de no competencia y no captación poscontractual está descrito en el subapartado A.1.8 de este Informe.

7. Otros

El contrato por funciones ejecutivas suscrito entre Fluidra y D. Jaime Ramírez, regula que la remuneración pagada a D. Jaime Ramírez (i) por cualquier otra empresa del Grupo, o (ii) por la Sociedad por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de cargo de consejero, minorará el importe de la remuneración total que deba percibir por sus funciones ejecutivas (incluida la remuneración en efectivo y en especie, y/o cualquier pago por rescisión del contrato, en su caso).
Por último, 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 remuneración vigente en cada momento y a la normativa interna de la Sociedad que resulte de aplicación.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

La Política de Remuneraciones no contempla para los consejeros ninguna otra remuneración no mencionada en los subapartados anteriores.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se prevé, para el ejercicio en curso, remuneración alguna por parte de entidades del Grupo a cualquiera de los miembros que forman parte del Consejo no incluida en los apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Tal y como se ha informado en el apartado A.1, de forma coetánea a la aprobación del presente Informe Anual de Remuneraciones, se somete a aprobación de la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, (i) la Política de Remuneraciones 2025-2028, aplicable desde la fecha de su aprobación, y (ii) las condiciones generales del Plan 2025-2029 del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

Políticas vigentes 2025:

Política 2024-2027, vigente desde 1 de enero de 2025 hasta la fecha de aprobación de la Política 2025-2028.

Política 2025-2028, vigente desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2028.

www.fluidra.com/es/accionistas/remuneraciones-de-los-consejeros

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El acuerdo recibió el voto favorable del 99,27% del quórum con derecho a voto, en los términos que se recogen en el apartado B.4 de este Informe.

Asimismo, la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso fue aprobada con el voto del 97,38% del quórum con derecho a voto y el importe de la remuneración máxima de los consejeros por sus funciones como tales el 99,97%.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La determinación de las retribuciones individuales de los consejeros de Fluidra devengadas durante el ejercicio 2024 que se reflejan en la sección C del presente Informe, se ha realizado de acuerdo con los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de consejeros de la Sociedad vigente en 2024.

A este respecto, desde la fecha de su aprobación, la Sociedad ha aplicado la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General el 8 de mayo de 2024 que aplica para los ejercicios del 2024 (desde su fecha de aprobación) hasta la fecha de aprobación de la Política 2025-2028 que se somete a aprobación de la Junta junto con el presente Informe Anual de Remuneraciones.

Las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por la CNR y el Consejo de acuerdo con las facultades descritas en el apartado A.1. de este Informe, en relación con la política de remuneraciones, han sido las siguientes:

- Evaluación del grado de cumplimiento de las métricas de la RVA de 2023 de los Consejeros Ejecutivos y del equipo directivo de Fluidra y aprobación, en función del grado de cumplimiento, de la cuantía de la RVA de 2023 a liquidar en 2024.
- Análisis de la remuneración para 2024 de los Consejeros Ejecutivos y resto del equipo directivo de Fluidra y propuesta de revisión salarial en su caso.
- RVA de 2024 de los Consejeros Ejecutivos y equipo directivo de Fluidra: determinación de las métricas a las que se vincule la RVA, establecimiento del threshold para tener derecho a percibir la RVA y la escala de payout en función del grado de cumplimiento de los objetivos de cada métrica.
- Análisis y emisión de informe favorable, en relación con el tercer ciclo del Plan 2022-2026, de los beneficiarios, las métricas y objetivos de cada una de ellas, su peso por grupo de beneficiarios y la asignación del número de unidades a cada beneficiario.
- Propuesta de Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros de 2023 para someterlo al voto consultivo de la Junta General.
- Propuesta de determinados apartados del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2023 para someterlo a la aprobación de la Junta General.
- Propuesta del nuevo incentivo a largo plazo Plan 2025-2029 para someterlo a la aprobación de la Junta General de 2025.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No ha habido desviaciones en el procedimiento en términos de aplicar la Política de Remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una

repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La compensación de los Consejeros Ejecutivos es un aspecto clave para el Consejo de Administración y la CNR. Por este motivo, su modelo retributivo es revisado, evaluado y actualizado continuamente por ambos órganos. Fluidra ha definido un programa de compensación ejecutiva competitivo, que motiva y recompensa a los ejecutivos por lograr objetivos financieros y estratégicos que generan valor a largo plazo para las accionistas, a la vez que brinda recompensas acordes con el desempeño. Cabe destacar que este programa es de aplicación tanto a los Consejeros Ejecutivos, como a otros ejecutivos no consejeros considerados clave en la organización, a fin de incentivar el crecimiento y sostenible de la Compañía. Fluidra solicita periódicamente análisis comparativos (benchmark) sobre la cuantía y estructura retributiva del equipo directivo de Fluidra, incluidos consejeros ejecutivos, para asegurar su alineamiento con las referencias de mercado. Así:

- La retribución total se compone de una retribución fija, un variable anual (RVA) y un variable a largo plazo (LTI).
- Los LTI se vinculan a la consecución de los objetivos a largo plazo de Fluidra teniendo en cuenta su plan estratégico.
- Los LTI se abonarán en acciones alineando los intereses de los Consejeros Ejecutivos con el de los accionistas, teniendo el compromiso de mantener, hasta transcurrido un plazo de tres años desde su adquisición, la propiedad de las acciones netas recibidas, mientras no alcance la titularidad de un número de acciones equivalente a 2 anualidades de su Retribución Fija.
- No hay remuneración variable garantizada.
- Se han establecido cláusulas de clawback y malus en el LTI tal y como se ha descrito en apartados precedentes que permiten a la Compañía solicitar la devolución del incentivo liquidado en determinados supuestos.

Por último, las medidas adoptadas para evitar conflictos de interés se han explicado en el apartado A.1.6 anterior.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

En la sección C de este Informe se incluye el detalle de la remuneración devengada en 2024, por todos los conceptos, por los consejeros de Fluidra en cumplimiento, en cuanto a conceptos retributivos y cuantías, con lo establecido en la Política de Remuneración vigente en el ejercicio. La remuneración variable está alineada con la consecución de los objetivos vinculados con el presupuesto anual de Fluidra, por lo que las variaciones en el rendimiento de la sociedad influyen directamente en la RVA y, por tanto, en la remuneración de los consejeros con funciones ejecutivas. La RVA vinculada a la consecución de objetivos financieros, no financieros y de negocio, como a los de ESG se configura como una visión a 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 Fluidra. Asimismo, los incentivos a medio y largo plazo están vinculados a planes estratégicos de, como mínimo, tres años, promoviendo la creación de valor sostenible del Grupo. La retribución variable plurianual se liquida en acciones, lo que permite alinear los intereses de los Consejeros Ejecutivos con los de los accionistas.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	161.699.273	84,16
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	560.286	0,35
Votos a favor	160.521.250	99,27
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	617.737	0,38

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Los conceptos retributivos devengados en 2024 en salario fijo, dietas, y total es el siguiente:

Nombre	Salario fijo	Dietas	Total
Eloy Planes	140.000	8.000	148.000
Bruce Brooks	90.000	8.000	98.000
Óscar Serra	102.000	8.000	110.000
José Manuel Vargas	122.000	8.000	130.000
Bernat Corbera	110.000	8.000	118.000
Bernardo Garrigós	110.000	8.000	118.000
Steven Langman	110.000	20.000	130.000
Jordi Constans	154.043	8.000	162.043
Brian McDonald	130.000	20.000	150.000
Esther Berrozpe	150.000	20.000	170.000
Bárbara Borra	102.000	8.000	110.000
Aedhmar Hynes	102.000	20.000	122.000
Manuel Puig	97.774	8.000	105.774
Olatz Urroz	71.263	5.183	76.446
Total (€):	1.591.081	157.183	1.748.264

Los conceptos retributivos devengados en 2023 en salario fijo, dietas, y total es el siguiente:

Nombre	Salario fijo	Dietas	Total
Eloy Planes	140.000	8.000	148.000
Bruce Brooks	90.000	8.000	98.000
Óscar Serra	102.000	8.000	110.000
José Manuel Vargas	122.000	8.000	130.000
Bernat Corbera	110.000	8.000	118.000
Bernardo Garrigós	110.000	8.000	118.000
Steven Langman	110.000	20.000	130.000
Gabriel López	39.739	2.827	42.566
Jordi Constans	167.000	8.000	175.000
Brian McDonald	130.000	20.000	150.000
Esther Berrozpe	142.850	8.000	150.850
Bárbara Borra	102.000	8.000	110.000
Aedhmar Hynes	65.589	12.932	78.520
Manuel Puig	57.900	5.173	63.073
Total (€):	1.489.077	132.932	1.622.009

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración fija en metálico devengada en 2024 por los Consejeros Ejecutivos existentes en 2024, adicional a la percibida por su condición de consejeros ha sido la siguiente:

Sr. Eloy Planes: conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, en 2024 el Sr. Eloy Planes ha percibido una retribución fija por sus funciones ejecutivas de 500.000 euros, sin incremento con respecto al 2023 (incremento 0%)

Sr. Bruce Brooks: conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, en 2024 el Sr. Bruce Brooks, ha percibido una retribución fija de 600.000 euros, sin incremento con respecto al 2023 (incremento 0%).

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información

sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1 de este Informe, de acuerdo con lo establecido en Política de Remuneraciones, la retribución variable únicamente se aplica a los Consejeros Ejecutivos.

El sistema de retribución variable de 2024 de los Consejeros Ejecutivos incluye dos componentes: RVA y retribución a largo plazo (LTI)

(i) RVA:

Conforme a lo estipulado en sus respectivos contratos, los Consejeros Ejecutivos existentes en 2024 han devengado en 2024 una remuneración bruta variable anual vinculada al cumplimiento de objetivos económicos y de gestión relacionados con el presupuesto establecidos por el Consejo de Administración para ese ejercicio, liquidada en 2025. Los criterios objetivos utilizados en el cálculo de la RVA para 2024 son los siguientes:

La RVA de 2024 previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 100% de la remuneración fija por funciones ejecutivas en el caso de D. Eloy Planes y del 150% en el caso de Bruce Brooks. En 2024 los indicadores y pesos han sido los siguientes:

(i) en un 85% objetivos económicos:

Free Cash-Flow (25%), PF cash EPS (25%), EBITDA (25%) y crecimiento total de las ventas (10%).

(ii) en un 15% objetivos de gestión:

vinculados a ESG (huella de carbono, ventas de producto sostenible y NPS) y objetivos de gestión estratégica de la Compañía.

En fecha 24 de marzo de 2025 la CNR ha verificado el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculado el devengo de la RVA de 2024 y lo ha elevado para su aprobación por el Consejo de Administración.

Los objetivos económicos de la RVA de 2024 y el desglose del grado de cumplimiento de cada uno de ellos son los siguientes:

Free Cash-Flow, objetivo €228,7 millones, % cumplimiento 104,9%, PF cash EPS objetivo 1,15, % cumplimiento 105,2%, EBITDA objetivo €461,3 millones, % cumplimiento 103,5% y crecimiento total de las ventas objetivo 0,9%, % cumplimiento 332,1%.

En cuanto a los objetivos de gestión, el grado de consecución ha sido del 77,8% para Eloy Planes y del 84,4% para Bruce Brooks, respectivamente.

El Objetivo del 5% que incorpora los objetivos de ESG, ha tenido una consecución para ambos del 83,3%.

El grado de cumplimiento total ponderado ha sido del 121,6% para Eloy Planes y del 122,5% para Bruce Brooks, respectivamente. En base a ese grado de cumplimiento, el consejo de administración ha aprobado en fecha 25 de marzo de 2025 la cuantía de la RVA devengada en 2024 a liquidar en 2025, que asciende en el caso de D. Eloy Planes a 608 mil euros y en el caso de D. Bruce Brooks 1.103 mil euros.

(ii) LTI:

Primer ciclo Plan 2022-2026

En fecha 24 de marzo de 2025 la CNR ha verificado el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculado el devengo del primer Ciclo del Plan 2022-2026 y lo ha elevado para su aprobación por el Consejo de Administración.

Los objetivos económicos de las métricas del primer ciclo del Plan 2022-2026 de los Consejeros Ejecutivos y el desglose de su grado de cumplimiento son los siguientes:

• TSR: objetivo 50,3%, TSR obtenido: -19,2%, % consolidado según el grado de cumplimiento de objetivo TSR 0%.

• EBITDA: EBITDA objetivo €714 millones, EBITDA obtenido 477 millones, % consolidado según el grado de cumplimiento de objetivo EBITDA ,0%

• ESG (S&P rating): ESG objetivo: 69, ESG obtenido 69; % consolidado según el grado de cumplimiento de objetivo ESG: 100%

El grado de cumplimiento total ponderado de los consejeros ejecutivos ha sido del 10% (50% x 0% GCTSR + 40% x 0% GCEBITDA + 100% x 10% CCESG). En base a ese grado de cumplimiento, el Consejo de Administración ha aprobado en fecha 25 de marzo de 2025 el número de Acciones brutas a liquidar en junio de 2025 correspondientes al primer Ciclo del Plan 2022-2026, que ascienden en el caso de D. Eloy a 3.765 Acciones y en el caso de D. Bruce Brooks a 4.518 Acciones. El valor de las Acciones brutas a liquidar, considerando el precio de la acción de Fluidra a 31 de diciembre de 2024 (23,52€/acción), asciende a € 89 miles en el caso del Sr. Eloy Planes y € 106 miles en el caso del Sr. Bruce Brooks.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables consolidados y pagados o diferidos el pago atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

En 2024, la Sociedad tiene asumidos compromisos por pensiones con sus Consejeros Ejecutivos, de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación, con la realización de aportaciones anuales, en el caso del Sr. Eloy Planes por importe de 16 mil euros. Tiene derechos consolidados.

El Sr. Bruce Brooks participa en el plan de pensiones 401(k) mantenido por la filial estadounidense de Fluidra como partícipe activo, el coste del plan para el grupo Fluidra en 2024 ascendió a 13 mil euros.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

En 2024 finalizó el contrato de Consejero con funciones ejecutivas de D. Bruce Brooks, con efectos 31 de agosto de 2024, continuando como Consejero externo desde esa fecha hasta el 31 de diciembre de 2024. El Sr. Bruce Brooks dejó de tener funciones ejecutivas desde el 1 de septiembre de 2024, modificándose su contrato a los efectos de reflejar lo anterior y regular sus funciones hasta el 31 de diciembre de 2024 para garantizar una transición ordenada con el nuevo CEO de Fluidra, acordándose:

i) el pago de la retribución fija hasta el 31 de diciembre de 2024.

ii) en relación con remuneración variable:

a. la terminación no ha tenido ninguna implicación en la RVA de 2024 a percibir y

b. en cuando al Plan 2022-2026 se ha reducido el número de PSUs concedidas en cada ciclo a prorrata al tiempo transcurrido desde la fecha de inicio del ciclo correspondiente hasta el 31 de diciembre de 2024. Así ha mantenido el total de PSUs del ciclo 2022-2024 y se han reducido el número de PSUs concedidas en el ciclo 2023-2025 de 106.200 a 70.800 y en el ciclo 2024-2026 de 80.173 a 26.724 y

iii) el mantenimiento de determinadas prestaciones sociales hasta el 31 de diciembre de 2025, siendo no material su importe. El Sr. Bruce Brooks está sujeto a la cláusula de no competencia de su contrato durante dos años, sin recibir ninguna remuneración adicional dado que la compensación está incluida en la remuneración ya percibida. La terminación del contrato del Sr. Bruce Brooks no ha implicado el devengo ni pago de ninguna indemnización.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones

principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Como se ha indicado en el apartado anterior, el 19 de mayo de 2024, D. Bruce Brooks y Fluidra firmaron un acuerdo de terminación de mutuo acuerdo, de sus funciones ejecutivas como CEO de Fluidra el 31 de agosto de 2024, modificándose las condiciones del contrato desde esa fecha en los términos indicados en el apartado anterior. A los efectos de asegurar una transición ordenada de la posición de CEO de la Sociedad, desde el 1 de agosto de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 sus funciones estarían enfocadas a proporcionar al nuevo CEO de Fluidra el conocimiento del negocio y el consejo senior en relación con la actividad de Fluidra, facilitando así una transición ordenada de la posición de CEO, estando a disposición de Fluidra para lo que le fuera requerido. D. Bruce Brooks mantuvo su retribución fija hasta el 31 de diciembre de 2024, así como las condiciones de la RVA, siendo considerado Good Leaver en relación con el Plan 2022-2026, con fecha de efectos 31 de diciembre de 2024 a efectos de determinar el número de PSUs de cada ciclo que mantendría tras la terminación de sus funciones ejecutivas en Fluidra. D. Bruce Brooks no ha recibido ninguna indemnización por la terminación de su contrato de funciones ejecutivas.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

A continuación, se detalla el importe de los componentes de remuneración en especie devengados en el ejercicio 2024 por los Consejeros Ejecutivos existentes en 2024, cuya naturaleza se ha descrito en el Apartado A.1 de este Informe.

El Sr. Eloy Planes ha percibido las siguientes retribuciones en especie incluidas en la Política de Remuneraciones:

- Importe correspondiente a la póliza del seguro de vida: 31 mil euros.
- Importe correspondiente a la póliza del seguro médico: 7 mil euros.
- Coste del uso de un vehículo de Compañía: 10 mil euros.
- Aportación a los compromisos por pensiones: 16 mil euros.

El Sr. Bruce Brooks ha percibido las siguientes retribuciones en especie incluidas en la Política de Remuneraciones:

- Importe correspondiente a la póliza del seguro de vida: 17 mil euros.
- Importe correspondiente a la póliza del seguro médico: 16 mil euros.
- Coste del uso de un vehículo de Compañía: 12 mil euros.
- Aportación a los compromisos por pensiones: 13 mil euros.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

La Sociedad no ha realizado pagos a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de éstos en la sociedad.

No obstante, como se ha explicado en los apartados anteriores, la sociedad del grupo Zodiac Pool Solutions LLC ha satisfecho al Sr. Bruce Brooks parte de la remuneración devengada por las funciones ejecutivas que realizó en 2024 detallada en los apartados anteriores.

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no

constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

En 2024 no se ha devengado por parte de los consejeros ningún concepto retributivo adicional a los ya descritos en este Informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don ELOY PLANES CORTS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don BRUCE W. BROOKS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/08/2024
Don BRUCE W. BROOKS	Consejero Otro Externo	Desde 01/09/2024 hasta 31/12/2024
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña BÁRBARA BORRA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña AEDHMAR HYNES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don BRIAN MCDONALD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MANUEL PUIG ROCHA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña OLATZ URROZ	Consejero Independiente	Desde 08/05/2024 hasta 31/12/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don ELOY PLANES CORTS	140	8		500	608				1.256	1.088
Don BRUCE W. BROOKS	90	8		600	1.103				1.801	1.499
Don BRUCE W. BROOKS										
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	90	20	60						170	151
Doña BÁRBARA BORRA	90	8	12						110	110
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	115	8	39						162	175
Don BERNARDO CORBERA SERRA	90	8	20						118	118
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	90	8	20						118	118
Doña AEDHMAR HYNES	90	20	12						122	79
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	90	20	20						130	130
Don BRIAN MCDONALD	90	20	40						150	150
Don MANUEL PUIG ROCHA	90	8	8						106	63
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	90	8	12						110	110
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	90	8	32						130	130
Doña OLATZ URROZ	58	5	13						76	

Observaciones

La información relativa al ejercicio 2023 solo incluye la remuneración percibida por Consejeros que lo han sido en el 2024. La remuneración del Consejero que cesó en su cargo en el 2023 ascendió a 42 mil €.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ELOY PLANES CORTS	Plan 2022-2024 1er ciclo	37.651	37.651			3.765	3.765	23,52	89			
Don ELOY PLANES CORTS	Plan 2022-2024 2º ciclo	88.500	88.500					0,00			88.500	88.500
Don ELOY PLANES CORTS	Plan 2022-2024 3er ciclo			66.811	66.811			0,00			66.811	66.811
Don BRUCE W. BROOKS	Plan 2022-2024 1er ciclo	45.181	45.181			4.518	4.518	23,52	106			
Don BRUCE W. BROOKS	Plan 2022-2024 2o ciclo	106.200	106.200					0,00			70.800	70.800
Don BRUCE W. BROOKS	Plan 2022-2024 3er ciclo			80.173	80.173			0,00			26.724	26.724
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Plan							0,00				
Doña BÁRBARA BORRA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Plan							0,00				
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Plan							0,00				
Doña AEDHMAR HYNES	Plan							0,00				
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Plan							0,00				
Don BRIAN MCDONALD	Plan							0,00				
Don MANUEL PUIG ROCHA	Plan							0,00				
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	Plan							0,00				
Doña OLATZ URROZ	Plan							0,00				

Observaciones

El 31 de diciembre de 2024 se ha devengado el primer Ciclo del Plan 2022-2026, del que sin beneficiarios D. Eloy Planes y D. Bruce Brooks. En base a ese grado de cumplimiento, el consejo de administración ha aprobado en fecha 25 de marzo de 2025 el número de Acciones brutas a liquidar en junio de 2025 correspondientes al primer Ciclo del Plan 2022-2026, que ascienden en el caso de D. Eloy a 3.765 Acciones y en el caso de D. Bruce Brooks a 4.518 Acciones. El valor de las Acciones brutas a liquidar, considerando el precio de la acción de Fluidra a 31 de diciembre de 2024 (23,52€/acción), asciende a 89 miles de euros en el caso del Sr. Eloy Planes y 106 miles de euros en el caso del Sr. Bruce Brooks.

Debido a la terminación en 2024 del contrato suscrito entre Fluidra y D. Bruce Brooks por sus funciones como Consejero Ejecutivo por un supuesto de Good Leaver, el número de PSUs concedidas en el segundo y tercer Ciclo del Plan 2022-2026 se han reducido a prorrata al tiempo transcurrido desde la fecha de inicio del Ciclo correspondiente hasta el 31 de diciembre de 2024.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ELOY PLANES CORTS	16
Don BRUCE W. BROOKS	13
Don BRUCE W. BROOKS	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	
Doña BÁRBARA BORRA	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	
Doña AEDHMAR HYNES	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	
Don BRIAN MCDONALD	
Don MANUEL PUIG ROCHA	
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	
Doña OLATZ URROZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ELOY PLANES CORTS	16	16			227	211		
Don BRUCE W. BROOKS	13	8			477	464		
Don BRUCE W. BROOKS								
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO								
Doña BÁRBARA BORRA								
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ								
Don BERNARDO CORBERA SERRA								
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO								
Doña AEDHMAR HYNES								
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN								
Don BRIAN MCDONALD								
Don MANUEL PUIG ROCHA								
Don ÓSCAR SERRA DUFFO								
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña OLATZ URROZ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ELOY PLANES CORTS	Coche	10
Don ELOY PLANES CORTS	Seguro de vida	31
Don ELOY PLANES CORTS	Seguro médico	7
Don BRUCE W. BROOKS	Seguro médico	16
Don BRUCE W. BROOKS	Seguro de vida	17
Don BRUCE W. BROOKS	Coche	12
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Concepto	
Doña BÁRBARA BORRA	Concepto	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Concepto	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Concepto	
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña AEDHMAR HYNES	Concepto	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Concepto	
Don BRIAN MCDONALD	Concepto	
Don MANUEL PUIG ROCHA	Concepto	
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	Concepto	
Doña OLATZ URROZ	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don ELOY PLANES CORTS										
Don BRUCE W. BROOKS										
Don BRUCE W. BROOKS										
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO										
Doña BÁRBARA BORRA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ										
Don BERNARDO CORBERA SERRA										
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO										
Doña AEDHMAR HYNES										
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN										
Don BRIAN MCDONALD										
Don MANUEL PUIG ROCHA										
Don ÓSCAR SERRA DUFFO										
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ										
Doña OLATZ URROZ										

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ELOY PLANES CORTS	Plan							0,00				
Don BRUCE W. BROOKS	Plan							0,00				
Don BRUCE W. BROOKS	Plan							0,00				
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Plan							0,00				
Doña BÁRBARA BORRA	Plan							0,00				
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Plan							0,00				
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña AEDHMAR HYNES	Plan							0,00				
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Plan							0,00				
Don BRIAN MCDONALD	Plan							0,00				
Don MANUEL PUIG ROCHA	Plan							0,00				
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL VARGAS CÓMEZ	Plan							0,00				
Doña OLATZ URROZ	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ELOY PLANES CORTS	
Don BRUCE W. BROOKS	
Don BRUCE W. BROOKS	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	
Doña BÁRBARA BORRA	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	
Doña AEDHMAR HYNES	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	
Don BRIAN MCDONALD	
Don MANUEL PUIG ROCHA	
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	
Doña OLATZ URROZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ELOY PLANES CORTS								
Don BRUCE W. BROOKS								
Don BRUCE W. BROOKS								
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO								
Doña BÁRBARA BORRA								
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ								
Don BERNARDO CORBERA SERRA								
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO								
Doña AEDHMAR HYNES								
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN								
Don BRIAN MCDONALD								
Don MANUEL PUIG ROCHA								
Don ÓSCAR SERRA DUFFO								
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña OLATZ URROZ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ELOY PLANES CORTS	Concepto	
Don BRUCE W. BROOKS	Concepto	
Don BRUCE W. BROOKS	Concepto	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Concepto	
Doña BÁRBARA BORRA	Concepto	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	Concepto	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Concepto	
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	Concepto	
Doña AEDHMAR HYNES	Concepto	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Concepto	
Don BRIAN MCDONALD	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL PUIG ROCHA	Concepto	
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	Concepto	
Doña OLATZ URROZ	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don ELOY PLANES CORTS	1.256	89	16	48	1.409						1.409
Don BRUCE W. BROOKS	1.801	106	13	45	1.965						1.965
Don BRUCE W. BROOKS											
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	170				170						170
Doña BÁRBARA BORRA	110				110						110

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JORGE CONSTANS FERNÁNDEZ	162				162						162
Don BERNARDO CORBERA SERRA	118				118						118
Don BERNAT GARRIGÓS CASTRO	118				118						118
Doña AEDHMAR HYNES	122				122						122
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	130				130						130
Don BRIAN MCDONALD	150				150						150
Don MANUEL PUIG ROCHA	106				106						106
Don ÓSCAR SERRA DUFFO	110				110						110
Don JOSÉ MANUEL VARGAS GÓMEZ	130				130						130
Doña OLATZ URROZ	76				76						76
TOTAL	4.559	195	29	93	4.876						4.876

Observaciones

El número de Acciones brutas a liquidar en junio de 2025 correspondientes al primer Ciclo del Plan 2022-2026, que ascienden en el caso de D. Eloy a 3.765 Acciones y en el caso de D. Bruce Brooks a 4.518 Acciones. El valor de las Acciones brutas a liquidar, considerando el precio de la acción de Fluidra a 31 de diciembre de 2024 (23,52€/acción), asciende a € 89 miles en el caso del Sr. Eloy Planes y € 106 miles en el caso del Sr. Bruce Brooks.

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don ELOY PLANES CORTS	1.409	23,92	1.137	-77,90	5.144	301,88	1.280	9,97	1.164
Don BRUCE W. BROOKS	1.965	26,37	1.555	-80,55	7.994	376,68	1.677	3,45	1.621
Resultados consolidados de la sociedad									
	142.057	21,57	116.851	-28,92	164.403	-35,77	255.968	156,22	99.903
Remuneración media de los empleados									
	46	6,98	43	4,88	41	2,50	40	5,26	38

Observaciones

Análisis de las variaciones:

2022 vs 2021: el incremento de la remuneración de los consejeros ejecutivos se debe a que las remuneraciones de los consejeros ejecutivos incluyen el LTI consolidado en 2022 devengado desde 2018 hasta 2022. El 17 de enero de 2023 Fluidra ha liquidado el Plan 2018-2023 siendo el valor de las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos en la fecha de su consolidación 4.443 mil euros acciones en el caso de D. Eloy Planes Corts y 7.192 mil euros en el caso de D. Bruce Brooks. Si no se considerase la retribución plurianual del periodo 2018-2022, consolidada en 2022, la remuneración de la consejeros ejecutivos habría disminuido un 52,17% en el caso de Bruce Brooks y un 45,23% en el caso de Eloy Planes.

2023 vs 2022: el decremento de la remuneración de los consejeros ejecutivos se debe a que las remuneraciones de los consejeros ejecutivos del 2022 incluían el LTI consolidado en 2022 devengado desde 2018 hasta 2022 comentado previamente. Si no se considerase la retribución plurianual del periodo 2018-2022, consolidada en 2022, la remuneración de la consejeros ejecutivos habría incrementado un 86,9% en el caso de Bruce Brooks y un 55,2% en el caso de Eloy Planes, respectivamente. Esa diferencia está directamente relacionada con el grado de consecución de los objetivos financieros a los que se vincula su RVA, en 2023 ha sido de un 88% mientras que en 2022 fue 0%.

2024 vs 2023: el incremento de la remuneración de 2024 está directamente relacionado con el incremento de la compensación variable, tanto la RVA por haber alcanzado unos % de consecución de los objetivos económico financieros mejores que el año pasado (121% durante el 2024), como al devengo del incentivo a largo plazo, correspondiente al primer ciclo del Plan 2022-2026 (asciende a € 89 miles en el caso del Sr. Eloy Planes y € 106 miles en el caso del Sr. Bruce Brooks), no habiendo en 2023 devengo de incentivo a largo plazo al no haber finalizado en ese ejercicio todavía ninguno de los ciclos del Plan en vigor.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Continua A.1.1

La selección priorizó los competidores por talento y las compañías de los sectores más comparables "industrial machinery" y "capital goods", por lo que fue necesario definir un rango amplio en términos de dimensión para asegurar un grupo de comparación compuesto por un número suficiente de compañías que permitiese obtener unos resultados robustos y representativos, ello en la medida que el número de peers de dimensión comparable es muy reducido y su ubicación geográfica solo en USA. Ello permite incluir compañías que, aunque difieran en tamaño, comparten ciclo de vida del negocio o características estratégicas, estando el rango alineado con las mejores prácticas de mercado.

La retribución del nuevo Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas está respaldada por el estudio descrito anteriormente, teniendo en consideración el US Peer Group, ya que el nuevo Consejero Delegado ha sido seleccionado entre candidatos procedentes de ese país y tendrá su base operativa también en Estados Unidos de América. Ello es así debido a la relevancia del mercado americano tanto en el contexto actual como en la estrategia a futuro de Fluidra.

En cuanto al resto de directivos y el Presidente Ejecutivo, se han actualizado internamente las conclusiones del estudio realizado por Willis Towers and Watson antes referido, confirmándose que las remuneraciones están alineadas con las referencias de mercado.

Continua A.1.6

No obstante, lo anterior no será de aplicación respecto de las acciones que el Consejero Ejecutivo o el miembro del comité 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Cláusulas de reducción y recuperación. El Plan contempla las correspondientes cláusulas de reducción (cláusula "malus") y recuperación (cláusula clawback). El Consejo de Administración determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de estas cláusulas y la parte del Incentivo que, en su caso, deba ser reducido o recuperado. En relación con la cláusula clawback, Fluidra podrá exigir la devolución de las Acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo de cada Ciclo del Plan 2022-2026, su equivalente en metálico, o incluso compensar dicha entrega contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el Beneficiario tenga derecho a percibir, si, durante los dos años siguientes a la Fecha de Liquidación de cada Ciclo, se pone de manifiesto que la citada liquidación se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta. Lo anterior resulta de aplicación a los Consejeros Ejecutivos en cualquier caso y a los Beneficiarios que sean responsables de dicha información. Asimismo, en cualquier caso, será recalculado, en base a la información correcta, el incentivo liquidado a los miembros del comité ejecutivo y al auditor interno, a los que no les resulte de aplicación la cláusula clawback.

Plan 2025-2029:

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha sometido a aprobación de la Junta a la que se somete este Informe Anual de Remuneraciones las condiciones y términos del Plan 2025-2029, del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos.

Las principales características del Plan 2025-2029 son las siguientes:

Objetivo del Plan 2025-2029: el Plan 2025-2029 tiene por objetivo incentivar, motivar y retener al equipo directivo, vinculando el incentivo al cumplimiento del plan estratégico del Grupo Fluidra a medio y largo plazo, lo que permitirá alinear los intereses de los Beneficiarios (tal y como se define a continuación) con los de los accionistas, ofreciéndoles una remuneración competitiva de acuerdo con las prácticas retributivas de mercado y de la situación organizativa y estratégica del Grupo Fluidra.

El Plan 2025-2029 consiste en que los Beneficiarios puedan percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad ("Acciones"), sujeto al cumplimiento de determinados requisitos.

Instrumento: el Plan 2025-2029 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 a entregar a los Beneficiarios transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos del Grupo Fluidra y se reúnan los requisitos previstos para ello en el Reglamento.

Duración: el Plan 2025-2029 tiene una duración de cinco (5) años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2025, con efectos desde la fecha de aprobación del Plan por parte de la Junta General de Accionistas de Fluidra a la que se somete para su aprobación el presente acuerdo ("Fecha de Inicio"), hasta el 31 de diciembre de 2029 ("Fecha de Finalización"), sin perjuicio de la liquidación efectiva del tercer y último Ciclo (según se define el término a continuación) del Plan que se producirá durante el mes de junio de 2030.

El Plan se divide en tres (3) ciclos independientes entre sí ("Ciclos") y contará con tres fechas de concesión ("Fechas de Concesión") del incentivo target a percibir en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vincula ("Incentivo Target"), cada una de las cuales tendrá lugar en los años 2025, 2026 y 2027, respectivamente.

Cada uno de los Ciclos tendrá un periodo de medición de objetivos de tres (3) años de duración ("Periodo de Medición"), iniciándose el 1 de enero del año en el que se inicie el Ciclo ("Fecha de Inicio del Periodo de Medición") y finalizando transcurrido un periodo de tiempo de tres (3) años desde la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del Ciclo, esto es, el 31 de diciembre del año de finalización del Periodo de Medición del Ciclo ("Fecha de Finalización del Periodo de Medición").

Tras la finalización del Periodo de Medición de cada Ciclo se determinará el incentivo correspondiente al mismo que tendrá derecho a percibir cada uno de los Beneficiarios en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el Ciclo correspondiente ("Grado de Consecución").

La liquidación del incentivo correspondiente a cada uno de los Ciclos del Plan se producirá durante el mes de junio del ejercicio siguiente a la Fecha de Finalización del Periodo de Medición, tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización del Periodo de Medición del Ciclo correspondiente ("Fecha de Liquidación").

Beneficiarios: serán beneficiarios del Plan 2025-2029 ("Beneficiarios") los miembros del equipo directivo de Fluidra y de las filiales que conforman el Grupo Fluidra, según determine el Consejo de Administración de Fluidra, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que sean expresamente invitados a participar en el Plan a través de una carta de invitación (la "Carta de Invitación"), y que acepten expresamente participar en el mismo.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas de Fluidra designa como Beneficiarios del Plan 2025-2029 a aquellos consejeros de Fluidra que, durante el periodo de duración del Plan, tengan atribuidas funciones ejecutivas en el Grupo Fluidra ("Consejeros Ejecutivos"). A fecha de aprobación del Plan por la Junta General de Accionistas de Fluidra, los Consejeros Ejecutivos son D. Eloy Planes, Presidente Ejecutivo y D. Jaime Ramírez, Consejero Delegado.

Número máximo de Acciones incluidas en el Plan: el número total de Acciones que, en ejecución del Plan, procederá entregar a los Beneficiarios a la finalización de cada uno de los Ciclos, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, será el que resulte de dividir el importe máximo destinado al Ciclo entre el precio medio ponderado de cotización de las Acciones de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del Ciclo correspondiente ("Valor de Referencia"). El importe máximo total destinado al conjunto de los tres Ciclos del Plan en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que se vincule su devengo se fija en la cantidad de sesenta y cuatro millones de euros, siendo ciento siete millones de euros en caso de alcanzar el Grado de Consecución máximo de los objetivos.

El importe máximo total destinado a cada uno de los Ciclos del Plan, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, será determinado cada Ciclo por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin que pueda exceder, para el conjunto de los tres Ciclos del Plan, la referida cifra de sesenta y cuatro millones de euros (ciento siete millones de euros en caso de alcanzar el Grado de Consecución máximo de los objetivos).

En cualquier caso, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, el total de Acciones a entregar en ejecución del Plan, al conjunto de los Beneficiarios en los tres Ciclos no podrá superar el 1,21 por 100 del capital social de Fluidra en la Fecha de aprobación del Plan, siendo del 2,03 por 100 en caso de alcanzar el Grado de Consecución máximo de los objetivos.

En caso de que el número máximo de Acciones destinadas al Plan autorizado por la Junta General de Accionistas no resultara suficiente para liquidar el incentivo en Acciones que les correspondiese a los Beneficiarios al amparo de cada Ciclo del Plan, Fluidra abonará en metálico el importe del incentivo correspondiente al exceso que no pueda liquidarse en Acciones.

En caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos del Plan los Consejeros Ejecutivos de Fluidra tendrían derecho a recibir, a la finalización de cada uno de los tres Ciclos, un número de Acciones cuyo valor equivalga, en el caso del presidente Ejecutivo al 250 por 100 y en el caso del Consejero Delegado, el 345 por 100, de su Retribución Anual Fija vigente en la fecha de concesión del incentivo del Ciclo correspondiente, dividido entre el Valor de Referencia.

En cualquier caso, el número de Acciones a entregar dependerá del número de PSU asignado y del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el incentivo.

Para el primer Ciclo del Plan, en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos del Ciclo, tomando en consideración el precio medio ponderado de cierre de cotización de la Acción en las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores al 1 de enero de 2025 y la Retribución Anual Fija de los Consejeros Ejecutivos vigente en la fecha de aprobación del Plan, el número de Acciones a entregar al Presidente Ejecutivo, D. Eloy Planes, sería de 51.590 Acciones y al Consejero Delegado, D. Jaime Ramírez, de 105.395 Acciones. En caso de cumplimiento del Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el primer Ciclo, el número de Acciones a entregar será el 172 por 100 de las Acciones a entregar en caso de cumplir el 100 por 100 de los objetivos. Por tanto, el número máximo de Acciones a entregar a D. Eloy Planes sería de 88.735 Acciones, y de 181.279 Acciones a D. Jaime Ramírez.

Para cada uno de los restantes Ciclos, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará los importes máximos que servirán de base para, en función del Valor de Referencia del Ciclo que corresponda, establecer el número de Acciones que podrán ser objeto de entrega en caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, así como en caso de cumplimiento del Grado de Consecución máximo de los objetivos a los que se vincula el correspondiente Ciclo. Se dará cumplida información del número de PSU asignado en cada Ciclo en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

Requisitos para la liquidación del incentivo: Los requisitos que han de cumplirse de forma cumulativa para que el Beneficiario consolide el derecho a percibir el incentivo correspondiente a cada Ciclo del Plan 2025-2029, son los siguientes:

En cuanto al total de PSU concedidas en relación con cada Ciclo, el Beneficiario debe permanecer en el Grupo Fluidra hasta la Fecha de Finalización del Periodo de Medición del Ciclo, sin perjuicio de lo previsto para los supuestos especiales de desvinculación que se establezcan en el Reglamento, en el que también se determinará la fórmula de cálculo del número de PSU consolidadas en la fecha de la desvinculación.

Cumplir los objetivos a los que se vincula cada Ciclo del Plan 2025-2029 en los términos y condiciones descritas en el presente acuerdo y desarrollados en el Reglamento.

En el caso de Consejeros Ejecutivos, el 100 por 100 de las PSU concedidas en cada Ciclo deben estar vinculadas al cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Ciclo correspondiente.

Objetivos: el Grado de Consecución del incentivo correspondiente a un Ciclo del Plan y, por tanto, el número de Acciones a entregar a los Beneficiarios en relación con el citado Ciclo dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establezca para cada Ciclo del Plan 2025-2029, en cuanto al porcentaje de PSU concedido vinculado a su cumplimiento.

Los objetivos serán:

- Objetivos de creación de valor para el accionista;
- Objetivos económico-financieros, y
- Objetivos ligados a ESG (environment, social and governance).

Primer Ciclo: en el primer Ciclo del Plan, el Incentivo quedará vinculado al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos de la Sociedad:

- Objetivos de creación de valor para el accionista: Evolución del "Total Shareholder Return" de Fluidra ("TSR"), en términos absolutos;
 - Objetivos económico-financieros: Evolución del EBITDA del Grupo Fluidra;
 - Objetivos de ESG: S&P rating;
- en adelante, las "Métricas".

Tanto el TSR, como el EBITDA como los objetivos de ESG, se determinarán durante el Periodo de Medición del Primer Ciclo que finaliza el 31 de diciembre de 2027.

A efectos de medición de la evolución del TSR se tomará como valor inicial la media ponderada de la cotización por acción de Fluidra de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del primer Ciclo, y como valor final la media ponderada de la cotización de la acción de Fluidra de cierre de las sesiones bursátiles de los treinta (30) días anteriores a la Fecha Finalización del Periodo de Medición del Primer Ciclo.

Los porcentajes de ponderación del Incentivo concedido a los Consejeros Ejecutivos serán de un 50 por 100 para el objetivo de TSR, de un 40 por 100 para el objetivo de EBITDA y de un 10 por 100 para el objetivo ESG.

El Consejo de Administración determinará, para aquellos Beneficiarios que no sean consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la parte de las Acciones cuya entrega dependerá del cumplimiento de los objetivos TSR, EBITDA y ESG.

Para los objetivos de las Métricas TSR y EBITDA se establecerá un Grado de Consecución asociado a cada objetivo que podrá oscilar entre el 0 por 100 y el 180 por 100. El Grado de Consecución derivado de cada uno de los objetivos anteriores se calculará por interpolación lineal. Por su parte, para el objetivo ESG, el Grado de Consecución será el 0 por 100 o el 100 por 100. Por ello el Grado de Consecución máximo de los Consejeros Ejecutivos será del 172 por 100.

Segundo y Tercer Ciclo: para el Segundo y Tercer Ciclo del Plan, el Consejo de Administración de Fluidra, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá decidir mantener o modificar las Métricas, su peso relativo y el Grado de Consecución establecidos para el Primer Ciclo del Plan. En caso de que el Consejo de Administración realizara alguna modificación a este respecto, se dará cumplida información en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros.

Entrega de las Acciones y régimen de disponibilidad: La entrega de las Acciones se efectuará bien por Fluidra, bien por un tercero, con arreglo a los sistemas de cobertura que finalmente adopte el Consejo de Administración.

Una vez atribuidas las Acciones, hasta transcurrido un plazo de tres años de la Fecha de Finalización, los Consejeros Ejecutivos y los miembros del comité ejecutivo no podrán transferir la propiedad de las Acciones, en su caso recibidas al amparo del Plan, mientras no alcancen la titularidad de un número de acciones equivalente, al menos, a dos veces, los Consejeros Ejecutivos, y una vez, los miembros del comité ejecutivo, de su remuneración fija anual. No obstante, lo anterior no será de aplicación respecto de las acciones que el Consejero Ejecutivo o el miembro del comité 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.

Cláusulas de reducción y recuperación. El Plan contemplará las correspondientes cláusulas de reducción (cláusula malus) y recuperación (cláusula clawback) que se incluirán en el Reglamento. El Consejo de Administración determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de estas cláusulas y la parte del Incentivo que, en su caso, deba ser reducido o recuperado.

En relación con la cláusula clawback, Fluidra podrá exigir la devolución de las Acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo de cada Ciclo del Plan 2025-2029, su equivalente en metálico, o incluso compensar dicha entrega contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el Beneficiario tenga derecho a percibir, si, durante los dos años siguientes a la Fecha de Liquidación de cada Ciclo, se pone de manifiesto que la citada liquidación se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta. Lo anterior resulta de aplicación a los Consejeros Ejecutivos en cualquier caso y a los Beneficiarios que sean responsables de dicha información o que incumplan las políticas y reglamentos internos. La cláusula clawback también será de aplicación aquellos Beneficiarios que hayan incumplido las normas y políticas internas del Grupo o si su conducta negligente ha implicado pérdidas significativas en el Grupo. Asimismo, en cualquier caso, será recalculado, en base a la información económico-financiera correcta, el Incentivo liquidado a los miembros del comité ejecutivo y al auditor interno, a los que no les resulte de aplicación la cláusula clawback.

Supuestos de terminación anticipada o modificación del Plan 2025-2029: El Reglamento del Plan podrá prever supuestos de terminación y liquidación anticipada o de modificación del Plan 2025-2029 en supuestos de toma o cambio de control, si las Acciones de Fluidra dejan de cotizar en un mercado organizado, o en aquellos supuestos que afecten significativamente al Plan 2025-2029 según lo determine el Consejo de Administración.

Sistema de cobertura: el sistema de cobertura del Plan 2025-2029 será determinado en tiempo y forma por el Consejo de Administración de la Sociedad, a cuyos efectos el referido órgano queda expresamente facultado. Así, la Sociedad podrá destinar a la cobertura del Plan las Acciones que componen o compongan su autocartera o recurrir al instrumento financiero que en cada caso resulte más aconsejable.

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

[25/03/2025]

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

[] Si
[✓] No