

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

CIF: [ A-17728593 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ 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.

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

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

No obstante, se ha considerado oportuno incluir algunos ajustes que permiten reforzar su alineamiento con todos los grupos de interés, la estrategia del Grupo, y las prácticas de sectores y compañías comparables teniendo en cuenta la nueva dimensión y posición de Fluidra en el mercado tras el crecimiento experimentado desde la fusión y, en especial, en 2021: las adquisiciones realizadas, especialmente en 2021; y su incorporación al índice Ibex-35; además de incorporar las modificaciones necesarias para adaptar la Política a las modificaciones, aprobadas en 2021, del texto refundido de la LSC. A estos efectos, se ha analizado la información recibida por parte de inversores institucionales y proxy advisors, así como las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los consejeros. A continuación, se describen las modificaciones introducidas.

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

- i) aumento de la remuneración anual máxima de los consejeros por sus funciones como tales, a fecha efectos 1 de Junio 2022, pasando de 1.600.000 euros a 2.000.000 euros;
- ii) aumento de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos (el Consejero Delegado pasa de 531.000 euros en 2021 a 600.000 euros en 2022 y el Presidente Ejecutivo de 390.000 a 500.000 euros.
- iii) aumento del porcentaje máximo que la remuneración variable anual target de los consejeros ejecutivos representa respecto de la remuneración fija de final de año del 100% al 150%; y
- iv) incentivo a largo plazo, "Plan 2022-2026", para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos de Fluidra.

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

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

Continúa D.1

**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, 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 la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción.

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 de Fluidra. 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 nueva 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 40% de la RVA target hasta un máximo del 180% 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 ¿ja 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 ("ILP").

El ILP permitirá a sus beneficiarios percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un importe en acciones u otros instrumentos, u opciones sobre los mismos o en metálico, siempre que se cumplan las condiciones y objetivos estratégicos establecidos en el ILP. Estos planes tendrán recurrencia en el tiempo, siendo establecidas sus condiciones específicas por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, debiendo adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneraciones y ser objeto de aprobación por la Junta General de Fluidra en la medida en que resulte preceptivo.

ILP en vigor en Fluidra:

- Plan 2018-2022, aprobado por la Junta de Accionistas en 2018 y cuyas principales características se detallan en el subapartado correspondiente de este Informe, se ha articulado a través de la concesión de un determinado número de unidades que sirven como referencia para determinar el número final de acciones de la Sociedad a entregar a los beneficiarios del Plan.
- Plan 2022-2026 que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, someterá a su aprobación a la Junta general de Accionistas de forma coetánea al presente Informe.

El mix retributivo es el siguiente en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la retribución variable:

Retribución Variable Anual ( sobre la retribución fija):

Presidente ejecutivo: mínimo : 0%, target:100%; máximo 185% CEO: mínimo: 0%, target: 150%, máximo: 277,5%

Incentivo a largo plazo ( sobre la retribución fija):

Presidente ejecutivo: mínimo : 0%, target:150%; máximo 258% CEO: mínimo: 0%, target: 150%, máximo: 258%

No se incluyen las retribuciones en especie ni las aportaciones a planes de previsión social, dado que su importe no es significativo. Las cuantías reflejan el porcentaje anualizado medio del ILP 2022-2026 respecto de la RF en la fecha de concesión.

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 ?ja 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 ?ja).
- 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 definidas para cada objetivo en base a 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.

ILP:

- No existe el derecho a obtener una retribución variable a largo plazo garantizada.
- La retribución a largo plazo está vinculada a métricas financieras 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 suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones previamente establecidas a las que esté 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.

Por último, en relación con las medidas previstas para evitar conflictos 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 conflictos 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 conflicto 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 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, sometido a aprobación de la Junta General junto con el presente Informe Anual de Remuneraciones, es de 2.000.000 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 2022, desde el 1 de junio, proporcionalmente, es el siguiente (la retribución hasta esa fecha será la misma que en 2021):

- 90.000 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 anuales adicionales para cada miembro de la comisión delegada.

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 a 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 2022 a los consejeros ejecutivos es la siguiente:

- Eloy Planes: 500.000 euros
- Bruce Brooks: 600.000 euros

Adicionalmente, el Sr. Bruce Brooks, con motivo de su expatriación recibirá asesoramiento fiscal y legal. Parte de la remuneración del Sr. Bruce Brooks es satisfecha por otra compañía del Grupo Fluidra.

### 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.

Hasta la fecha en que entre en vigor la nueva Política de Remuneraciones, la remuneración en especie de los consejeros ejecutivos por sus funciones de alta dirección es la detallada en el Informe de remuneraciones de 2020.

Tras la fecha en que resulte de aplicación la nueva Política de Remuneraciones, 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 estimado para 2022 es de 9.000 euros para Eloy Planes y para Bruce Brooks.
- 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 2022 asciende a 15.000 euros respecto del Sr. Eloy Planes y 12.000 euros para Bruce Brooks.
- Fluidra asume el coste de una póliza de seguro médico familiar, cuya prima estimada para 2022 es de 5.720 euros respecto del Sr. Eloy Planes y de 16.000 euros respecto del Sr. Bruce Brooks.
- Gastos de "reallocation and travels" de Bruce Brooks debidamente justificados por importe máximo anual de 65.000 euros.

Parte de la remuneración del Sr. Bruce Brooks 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 2022 incluye dos componentes: una retribución variable anual y una a largo plazo.

(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 2022 son los siguientes:

- La RVA para el año 2022 para el Presidente Ejecutivo, previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 100% de la remuneración fija 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 2022 para el CEO, previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 150% de la remuneración fija 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.

En 2022 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 4%, que está vinculado al cumplimiento de objetivos de la sociedad en materia a de ESG ("Environment, Social and Governance").

La escala de consecución de los objetivos económicos para 2022 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%.  
Proforma 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% del 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.

(iii) ILP:

En 2022 los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de los siguientes planes de incentivos a largo plazo:

- a) Plan 2018-2022, para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos del grupo Fluidra aprobado por la Junta General de 27 de junio de 2018.
- b) Plan 2022-2026, para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos del grupo Fluidra que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha sometido a su aprobación a la Junta General de Accionistas de forma coetánea al presente Informe.

Los planes tienen por objeto incentivar, motivar y fidelizar al equipo directivo de Fluidra, vinculando parte de su retribución al valor de la acción de la Sociedad lo que permitirá alinear los intereses de los beneficiarios con los de los accionistas ofreciéndoles una remuneración competitiva de acuerdo con las prácticas retributivas de mercado y de la nueva organización y estrategia del grupo Fluidra.

1. Las principales condiciones del Plan 2018-2022 son las siguientes:

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

Instrumento: El Plan 2018-2022 se articula a través de la concesión de un determinado número de PSU que servirán como referencia para determinar el número final de acciones de la Sociedad a entregar a los Beneficiarios, transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos de Fluidra y se reúnan los requisitos previstos para ello en el reglamento del Plan 2018-2022. El número máximo de acciones de la Sociedad a entregar al amparo del Plan 2018-2022 asciende a un total de 5.737.979 acciones, lo que representa el 2,93 por 100 del capital social de la Sociedad en la fecha de inscripción de la Fusión.

Duración: El Plan 2018-2022 se inicia con efectos el 1 de enero de 2018 y finaliza el 31 de diciembre de 2022, sin perjuicio de la liquidación efectiva del Plan 2018-2022 que se producirá durante el mes de enero de 2023. El periodo de medición del cumplimiento de los objetivos económicos a los que se vincula el Plan es de cuatro años, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, existiendo, por tanto, un periodo adicional de un año, hasta el 31 de diciembre de 2022, de permanencia del Beneficiario en el grupo Fluidra.

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

La Junta General de 27 de junio de 2018 aprobó la asignación de 180.000 PSU al Sr. Eloy Planes Corts y 291.375 PSU al Sr. Bruce Brooks. Requisitos para la liquidación del incentivo: Los requisitos para que el Beneficiario pueda recibir las acciones que se deriven del Plan, son los siguientes:

En cuanto al total de PSU concedidas, el Beneficiario debe permanecer en Fluidra hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo circunstancias especiales tales como el fallecimiento, la incapacidad permanente, jubilación y demás circunstancias establecidas en el Reglamento que desarrolla el Plan.

En caso de baja voluntaria, despido procedente o cese con causa, el Beneficiario perderá, por tanto, el derecho a percibir las acciones al amparo del Plan 2018-2022. En el caso de Consejeros Ejecutivos, la totalidad de las PSU concedidas están vinculadas a los requisitos de permanencia y de cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan.

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

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

- (i) de la evolución del TSR de Fluidra en términos absolutos
- (ii) de la evolución del EBITDA del grupo Fluidra.

Los porcentajes de ponderación para los Consejeros Ejecutivos son un 70% para el objetivo de TSR y un 30% para el objetivo de EBITDA del grupo Fluidra. Tanto el TSR como el EBITDA se determinarán durante el periodo de medición del cumplimiento de los objetivos económicos que será el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2021.

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

Tras finalizar, el 31 de diciembre de 2021, el periodo de medición de las métricas a las que se vincula el Plan 2018-2022, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha determinado el pago del 170% del incentivo vinculado al grado de cumplimiento de los objetivos de las métricas TSR y EBITDA al superar los umbrales máximos de valores establecidos para ambas métricas. Por lo que el número de acciones a entregar a los Consejeros Ejecutivos en enero 2023, sujeto a su permanencia en Fluidra hasta el 31 de diciembre de 2022, son 306.000 acciones en el caso de

D. Eloy Planes Corts y 495.338 acciones en el caso de D. Bruce Brooks.

Las acciones no se pueden entregar en ningún caso a los Beneficiarios, perdiendo éstos cualquier derecho a recibirlas, en caso que, antes de la fecha de entrega, hubieran sido sancionados por un incumplimiento grave del código de conducta de acuerdo con la normativa interna del Grupo. La entrega de las acciones en pago de la retribución variable se efectuará bien por Fluidra, bien por un tercero, con arreglo a los sistemas de cobertura que adopte el Consejo de Administración. Asimismo, la Sociedad puede exigir la devolución de las acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo del Plan 2018-2022, 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 liquidación del Plan, 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. Esta cláusula aplica a los Consejeros Ejecutivos en cualquier caso y a los Beneficiarios responsables de la citada información. Una vez atribuidas las acciones, hasta transcurrido un plazo de tres años desde su adquisición, los Consejeros Ejecutivos no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración <sup>7</sup>ja anual. No obstante, lo anterior no será de aplicación respecto de las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, entre ellos la tributación derivada de la entrega de las acciones.

2. 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 de Accionistas de Fluidra a la que se somete para su aprobación el presente acuerdo, ("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 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 2022, 2023 y 2024, 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 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 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 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"). 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. Bruce Brooks, Consejero Delegado.

Continúa D.1

**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 16.000 euros en 2022 Tiene derechos consolidados.

Sr. Bruce Brooks

El Sr. Bruce Brooks participa en el plan de pensiones 401(k) mantenido por la filial estadounidense de Fluidra como partícipe activo, el coste estimado del plan para el grupo Fluidra en 2022 asciende a 11.000 euros. Si en cualquier momento el Sr. Bruce Brooks no pudiera participar en el citado plan de pensiones, la Sociedad financiará o se encargará de que su filial estadounidense financie un fondo de pensiones de aportación definida, con la realización de aportaciones anuales por importe de 16.000 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 tuvieron 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 ?jo 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. Bruce Brooks: un importe equivalente a una anualidad de su remuneración, tomando el salario bruto anual ?jo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual target bruto variable.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir dicha indemnización en caso de decidir extinguir el contrato por propia decisión, siempre y cuando dicha extinción se produzca por cualquiera de las siguientes causas:

- Incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto.
- Reducción y limitación sustancial de sus funciones o poderes.
- Modificación sustancial de las condiciones pactadas en el contrato.
- Cambio de titularidad en el capital social de Fluidra con o sin variación de los órganos de gobierno de la Sociedad. 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 post contractual es de dos anualidades de su retribución anual bruta fija vigente en el momento de la extinción del contrato.

Sr. Bruce Brooks: 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. La compensación económica derivada del pacto de no competencia y no captación post contractual está incluida en el importe de la retribución prevista a favor del consejero. El pacto de no competencia se incluyó en su contrato en abril de 2021.

**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 y las atribuidas por la Junta General de Fluidra. 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 ésta se produzca por mutuo acuerdo, debido al incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales del Consejero Ejecutivo de la Sociedad o al incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes al puesto del Consejero Ejecutivo. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte no incumplidora tendrá derecho a la percepción de una cantidad igual a la retribución que le corresponde durante el periodo 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 de este Informe.

### 6- Pacto de no competencia y no captación post contractual

El detalle del pacto de no competencia y no captación post contractual está descrito en el subapartado anterior de este Informe.

### 7. Otros

Adicionalmente, el contrato suscrito con el Sr. Bruce Brooks especifica que cualquier remuneración (incluyendo la remuneración dineraria y en especie y pagos por terminación del contrato, si corresponde) pagada por una filial americana del grupo Fluidra reducirá el importe de la remuneración a satisfacer por Fluidra acordada en el contrato suscrito con la Sociedad.

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 adaptarlas 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 como se comenta en el punto A.1, de forma coetánea a la aprobación del Informe Anual de Remuneraciones, se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, (i) una nueva Política de Remuneraciones aplicable desde la fecha de su aprobación hasta 2024 inclusive, (ii) la modificación del importe máximo de remuneración para el conjunto de consejeros por su condición de tales y (iii) el plan de Incentivos 2022-2026.

Los principales cambios propuestos en la nueva Política de Remuneraciones por el Consejo de Administración se han detallado en el apartado A.1.1 anterior.

- 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.

<https://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 97,21% 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 fue aprobada con el voto del 96,3% del quórum con derecho a voto.

## **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 2021 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 2021.

A este respecto, en 2021 la Sociedad ha aplicado la política de remuneraciones aprobada por la Junta General el 27 de junio de 2018 que aplicaba para los ejercicios 2018 al 2021.

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 han sido las siguientes:

- Evaluación del Consejo y sus Comisiones y seguimiento del plan de acción derivado de la autoevaluación del Consejo de Administración.
- Evaluación del grado de cumplimiento de las métricas de la RVA de 2020 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 2020 a liquidar en 2021.
- Aprobación de la remuneración para 2021 del equipo directivo de Fluidra.
- RVA de 2021 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.
- Propuesta de Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros de 2020 para someterlo al voto consultivo de la Junta General.
- Propuesta de determinados apartados del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2020 para someterlo a la aprobación de la Junta General.

**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 punto 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. Así:

- La retribución total se compone de una retribución fija, un variable anual y un variable a largo plazo.
- Los ILP se vinculan a la consecución de los objetivos a largo plazo de Fluidra teniendo en cuenta su plan estratégico.
- Los ILP se abonarán en acciones alineando los intereses de los consejeros 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.
- No hay remuneración variable garantizada.
- Se han establecido cláusulas de clawback y malus en el ILP 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 2021, por todos los conceptos, por los consejeros de Fluidra en cumplimiento, 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	155.335.864	0,00

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	4.148.201	2,67
Votos a favor	151.010.100	97,21
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	177.563	0,11

**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 2021 en salario fijo, dietas, y total es el siguiente:

Eloy Planes 118.000 8.000 126.000  
 Bruce Brooks 82.000 8.000 90.000  
 Oscar Serra 94.000 8.000 102.000  
 Jose Manuel Vargas 103.533 8.000 111.533  
 Bernat Corbera 97.000 8.000 105.000  
 PIUMOC Inversions 97.000 8.000 105.000  
 Sébastien Mazella di Bosco 47.839 3.511 51.350  
 Steven Langman 90.167 20.000 110.167  
 Gabriel Lopez 97.000 8.000 105.000  
 Jordi Constans 139.000 8.000 147.000  
 Esther Berrozpe: 102.000 8.000 110.000  
 Brian McDonald: 102.000 20.000 122.000  
 Martin Ariel Atlas: 44.644 4.356 49.000  
 Barbara Borra: 0€

Total (€): 1.214.183 119.867 1.334.050

Los conceptos retributivos devengados en 2020 en salario fijo, dietas, y total es el siguiente:

Eloy Planes 118.000 8.000 126.000  
 Bruce Brooks 82.000 8.000 90.000  
 Oscar Serra 94.000 8.000 102.000  
 Jose Manuel Vargas 97.000 8.000 105.000  
 Bernat Corbera 97.000 8.000 105.000  
 PIUMOC Inversions 97.000 8.000 105.000

Sébastien Mazella di Bosco 109.000 8.000 117.000  
Steven Langman 82.000 20.000 102.000  
Gabriel Lopez 104.500 8.000 112.500  
Jordi Constans 135.250 8.000 143.250  
Esther Berrozpe: 100.125 8.000 108.125  
Brian McDonald: 100.125 20.000 120.125

Total (€): 1.216.0000 120.000 1.336.000

**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 2021 por los Consejeros Ejecutivos, 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 2021 el Sr. Eloy Planes ha percibido una retribución fija por sus funciones ejecutivas de 390.000 euros, incremento de 5% respecto 2020 (370.000 euros)

Sr. Bruce Brooks: Conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, en 2021 el Sr. Bruce Brooks, ha percibido una retribución fija de 531.000 euros, con un incremento de 3% respecto 2020 (518.000 euros). Adicionalmente ha percibido 22.500 euros en concepto de reallocation&travels

Parte de la remuneración del Sr. Bruce Brooks ha sido satisfecha por otra compañía del Grupo Fluidra.

**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:

- a) 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 2021 de los Consejeros Ejecutivos incluye dos componentes: RVA:

Conforme a lo estipulado en sus respectivos contratos, los Consejeros Ejecutivos han devengado en 2021 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, que se liquidará en 2022. Los criterios objetivos utilizados en el cálculo de la RVA para 2021 son los siguientes:

Sr. Eloi Planes

La RVA de 2021 previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 100% de la remuneración fija por funciones ejecutivas. En 2021 los indicadores 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: donde encontramos un peso 5% vinculado a métricas de ESG y el restante 10% a otros objetivos de gestión estratégica de la compañía.

En fecha 23 de febrero de 2022 la CNR ha verificado el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculado el devengo de la RVA de 2021 y lo ha elevado para su aprobación por el Consejo de Administración. El grado de cumplimiento ha sido del 184,6%. En base a ese grado de cumplimiento, el consejo de administración ha aprobado en fecha 24 de febrero la cuantía de la RVA devengada en 2021 a liquidar en 2022 que asciende a 717.600 euros.

Sr. Bruce Brooks

La RVA de 2021, previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 100% de la remuneración fija. En 2021 los indicadores han sido los siguientes:

- (iv) en un 85% objetivos económicos: Free Cash-Flow (25%), PF cash EPS (25%), EBITDA (25%) y crecimiento total de las ventas (10%)
- (i) en un 15% objetivos de gestión: un 4% está vinculado a objetivos de ESG y el 11% restante a objetivos de gestión estratégicos de la compañía.

En fecha 23 de febrero de 2022 la CNR ha verificado el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculado el devengo de la RVA de 2021 y lo ha elevado para su aprobación por el Consejo de Administración. El grado de cumplimiento ha sido el siguiente: 184,6%. En base a ese grado de cumplimiento, el consejo de administración ha aprobado en fecha 24 de febrero la cuantía de la RVA devengada en 2021, a liquidar en 2022 que asciende a 980.226 euros.

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

En 2021 Los consejeros ejecutivos son Beneficiarios del ILP 2018-, cuyas principales características están descritas en el apartado A.1 de este Informe

- 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.

La Sociedad tiene asumidos compromisos por pensiones con sus consejeros ejecutivos, cuyas principales características están descritas en el apartado A.1 de este Informe.

**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.

Durante el ejercicio 2021 no se han devengado y/o percibido indemnizaciones u cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato.

**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.

En abril de 2021 se modificó el contrato del Consejero Delegado, el Sr. Bruce Brooks, al objeto de incluir una cláusula de no competencia post-contractual en los términos descritos en el apartado A.1.8 anterior.

**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 2021 por los Consejeros Ejecutivos, cuya naturaleza se ha descrito en el Apartado A.1 de este Informe.

Sr. Eloy Planes

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: 14.838 euros.
- Importe correspondiente a la póliza del seguro médico: 5.210,40 euros.
- Coste del uso de un vehículo de compañía: 8.451 euros.
- Aportación a los compromisos por pensiones: 16.000 euros.

Sr. Bruce Brooks

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: 15.300,70 euros
- Importe correspondiente a la póliza del seguro médico: 17.865,64 euros
- Coste del uso de un vehículo de compañía: 8.897,81 euros
- Aportación a los compromisos por pensiones: 11.306 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 realiza 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 2021 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 2021
Don ELOY PLANES CORTS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don OSCAR SERRA DUFFO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don BRUCE WALKER BROOKS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 08/06/2021
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 03/12/2021
Don MARTIN ARIEL ATLAS	Consejero Dominical	Desde 14/06/2021 hasta 30/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don ELOY PLANES CORTS	118	8		390	718				1.234	1.020
Don OSCAR SERRA DUFFO	82	8	12						102	102
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	82	8	15						105	113
Don BERNARDO CORBERA SERRA	82	8	15						105	105
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	97	8	42						147	143
Don BRUCE WALKER BROOKS	82	8		531	980		23		1.624	1.541
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	82	8	22						112	105
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	36	3	12						51	105
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	82	20	8						110	102
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	82	8	15						105	105
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	82	8	20						110	108
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	82	20	20						122	102
Don MARTIN ARIEL ATLAS	45	4							49	

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2018-2022	180.000	180.000					0,00		306.000	306.000	306.000
Don OSCAR SERRA DUFFO	Plan							0,00				
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	Plan							0,00				
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Plan							0,00				
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	Plan							0,00				
Don BRUCE WALKER BROOKS	Plan 2018-2022	291.375	291.375					0,00		495.338	495.338	495.338
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	Plan							0,00				
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	Plan							0,00				
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Plan							0,00				
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	Plan							0,00				
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	Plan							0,00				
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 MARTIN ARIEL ATLAS	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	16
Don OSCAR SERRA DUFFO	
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	
Don BRUCE WALKER BROOKS	11
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	
Don MARTIN ARIEL ATLAS	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ELOY PLANES CORTS	16	16			179	163		
Don OSCAR SERRA DUFFO								
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR								
Don BERNARDO CORBERA SERRA								
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ								
Don BRUCE WALKER BROOKS	11	9			448	380		
Don JOSE MANUEL VARGAS CÓMEZ								
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN								
PIUMOC INVERSIONS S.A.U								
Don ESTHER BERROZPE GALINDO								
Don BRIAN LOUIS MCDONALD								
Don MARTIN ARIEL ATLAS								

**Observaciones**

[ ]

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ELOY PLANES CORTS	Seguro médico	5
Don ELOY PLANES CORTS	Coche	8
Don ELOY PLANES CORTS	Seguro Vida	15
Don OSCAR SERRA DUFFO	Concepto	
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	Concepto	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	Concepto	
Don BRUCE WALKER BROOKS	Coche	9
Don BRUCE WALKER BROOKS	Seguro médico	18
Don BRUCE WALKER BROOKS	Seguro Vida	15
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	Concepto	
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	Concepto	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Concepto	
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	Concepto	
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	Concepto	
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	Concepto	
Don MARTIN ARIEL ATLAS	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 2021	Total ejercicio 2020
Don ELOY PLANES CORTS										



## 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 2021	Total ejercicio 2020
Don OSCAR SERRA DUFFO										
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR										
Don BERNARDO CORBERA SERRA										
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ										
Don BRUCE WALKER BROOKS										
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ										
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO										
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN										
PIUMOC INVERSIONS S.A.U										
Don ESTHER BERROZPE GALINDO										
Don BRIAN LOUIS MCDONALD										
Don MARTIN ARIEL ATLAS										

### 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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 OSCAR SERRA DUFFO	Plan							0,00				
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	Plan							0,00				
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Plan							0,00				
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	Plan							0,00				
Don BRUCE WALKER BROOKS	o							0,00				
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	Plan							0,00				
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Plan							0,00				
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	Plan							0,00				
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	Plan							0,00				
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	Plan							0,00				
Don MARTIN ARIEL ATLAS	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 OSCAR SERRA DUFFO	
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	
Don BRUCE WALKER BROOKS	
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	
Don MARTIN ARIEL ATLAS	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ELOY PLANES CORTS								
Don OSCAR SERRA DUFFO								

## 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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR								
Don BERNARDO CORBERA SERRA								
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ								
Don BRUCE WALKER BROOKS								
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ								
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO								
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN								
PIUMOC INVERSIONS S.A.U								
Don ESTHER BERROZPE GALINDO								
Don BRIAN LOUIS MCDONALD								
Don MARTIN ARIEL ATLAS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ELOY PLANES CORTS	Coche	
Don ELOY PLANES CORTS	Concepto	
Don ELOY PLANES CORTS	Concepto	
Don OSCAR SERRA DUFFO	Concepto	
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	Concepto	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Concepto	
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	Concepto	
Don BRUCE WALKER BROOKS	Concepto	
Don BRUCE WALKER BROOKS	Concepto	
Don BRUCE WALKER BROOKS	Concepto	
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	Concepto	
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	Concepto	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Concepto	
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	Concepto	
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	Concepto	
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARTIN ARIEL ATLAS	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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ELOY PLANES CORTS	1.234		16	29	1.279						1.279
Don OSCAR SERRA DUFFO	102				102						102
Don GABRIEL LOPEZ ESCOBAR	105				105						105
Don BERNARDO CORBERA SERRA	105				105						105
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	147				147						147
Don BRUCE WALKER BROOKS	1.624		11	42	1.677						1.677

## 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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSE MANUEL VARGAS GÓMEZ	112				112						112
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	51				51						51
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	110				110						110
PIUMOC INVERSIONS S.A.U	105				105						105
Don ESTHER BERROZPE GALINDO	110				110						110
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	122				122						122
Don MARTIN ARIEL ATLAS	49				49						49
<b>TOTAL</b>	<b>3.976</b>		<b>27</b>	<b>71</b>	<b>4.074</b>						<b>4.074</b>

Observaciones

[ ]



**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 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don ELOY PLANES CORTS	1.280	9,97	1.164	39,57	834	-76,52	3.552	335,83	815
Don BRUCE WALKER BROOKS	1.679	3,58	1.621	46,83	1.104	59,54	692	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	255.968	156,22	99.903	613,75	13.997	-	0	-	32.814
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	40	5,26	38	-2,56	39	11,43	35	25,00	28

### Observaciones

Análisis de las variaciones:

2017 vs 2018:

La remuneración del Sr. Eloi Planes de 2018 gran parte se debe a la liquidación del Plan de Incentivos 2015-2017, liquidado en 2018.

La remuneración del Sr. Bruce Brooks de 2018 solo devenga medio año, ya que su fecha incorporación fue 1 Julio 2018, como consecuencia de la fusión con Zodiac.

Los resultados consolidados de la compañía en 2018 El Beneficio neto atribuido a la dominante pasa de 31,1 millones de euros hasta los 33,9 millones de euros negativos, provocados fundamentalmente por el efecto de la fusión en tres aspectos: los gastos asociados a la transacción de fusión, los impactos negativos de la revalorización del inventario, y las amortizaciones de los activos intangibles, explicadas anteriormente.

2019 vs 2018

La remuneración del Sr Planes no incluye plan incentivo.

La remuneración del Sr. Brooks es el primer año que está incluida todo el año

2020 vs 2019

La remuneración del Sr Planes y Sr Brooks incrementa principalmente por Retribución variable debido a los excelentes resultados de la compañía en el 2020 (incremento de 613,75%). La remuneración fija del Sr y del Sr Brooks no se incrementó.

La remuneración de los empleados baja ligeramente debido a que la remuneración del 2020 no contempla el devengo de los bonus retention que se habían pactado post fusión para los ejercicios 2018-2019

### 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.

#### Continuación A.1.1

D) La nueva Política de Remuneraciones que se someterá a su aprobación por la Junta General de Accionistas, establece que el Consejo de Administración de Fluidra, a propuesta de la 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.

#### Continuación A.1.6

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 55M 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin que pueda exceder, para el conjunto de los tres Ciclos del Plan, la referida cifra de 55M 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 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 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 y al Consejero Delegado, D. Bruce Brooks, de 45.181 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 64.760 Acciones, y de 77.711 Acciones a D. Bruce Brooks.

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 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.
- 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 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 2022-2026, 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).

(i) Objetivos del Primer Ciclo

En el primer Ciclo del Plan, el Incentivo quedará 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: 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 2024.

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 ó el 100 por 100. Por ello el Grado de Consecución máximo de los Consejeros Ejecutivos será del 172 por 100.

(ii) 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, comité ejecutivo, su remuneración 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 probada 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 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 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.

OTROS ASPECTOS RELEVANTES:

Durante el primer semestre de 2017, tras la adquisición del grupo Zodiac, las filiales de Rhône Capital LLC ("Rhône"), pusieron en marcha un Plan de Acciones de la Dirección ("MEP") para los ejecutivos del grupo Zodiac, incluido el Sr. Bruce Brooks, basado en la propiedad de acciones de Luxco (el "Plan Original").

Los acuerdos de fusión entre Fluidra y Zodiac prevén la sustitución de dicho Plan Original por otro según los términos acordados por Luxco (y su filial, una sociedad luxemburguesa, "Lux SCS") y los ejecutivos beneficiarios, cuya aplicación estaba sujeta al registro de la Fusión (el "Plan Sustitutivo"). Los cambios introducidos en el Plan Original para dar lugar al Plan Sustitutivo se realizaron con la intención de alinear sustancialmente, y no contradecir, los objetivos y períodos establecidos en el Plan Fluidra 2018-2022.

En virtud del Plan Sustitutivo, los beneficiarios -entre los que se encuentra el Sr. Bruce Brooks- poseen tres instrumentos diferentes: Unidades de Lux SCS convertibles en acciones de Fluidra o en efectivo, sujetas a periodos de "lock-up" en los que se aplican restricciones a la enajenación de las acciones; opciones de recompra en caso de cese del ejecutivo y, en su caso, la consecución de determinados objetivos financieros.

Aunque el Plan Sustitutivo no forma parte de la política retributiva de Fluidra, al no suponer una obligación de pago para el grupo Fluidra, la Política Retributiva aprobada en 2018 incluye, en el apartado 8 ("Otra información"), la descripción del Plan Sustitutivo del que es beneficiario el Sr. Bruce Brooks. En el ejercicio 2021, debido a la salida parcial de Rhône en Fluidra, el Plan Sustitutivo ha sido parcialmente liquidado.

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

[ 30/03/2022 ]

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

- [ ] Si  
[√] No