

**Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Fluidra, S.A. relativo a la propuesta de aprobación de la política de remuneración de los consejeros.**

---

En Sabadell, a 21 de mayo de 2018

## 1. Introducción

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (la “**LSC**”) establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros al menos cada tres años. La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones (la “**CNR**”). Ambos documentos deben ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General y atribuyendo expresamente a los accionistas el derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos.

El citado artículo establece también que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros durante su plazo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Este documento constituye el informe de la CNR de Fluidra, S.A. (la “**Sociedad**”) justificativo de la propuesta del Consejo de Administración de sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad aprobada por la Junta General de Accionistas de 3 de mayo de 2016 para los ejercicios 2016 a 2019, ambos incluidos, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la LSC.

## 2. Antecedentes

El 20 de febrero de 2018 la Junta General de Accionistas de la Sociedad aprobó la fusión transfronteriza por absorción de Piscine Luxembourg Holdings 2 S.à r.l. (“**Zodiac HoldCo**”) (como sociedad absorbida) por la Sociedad (como sociedad absorbente) con extinción, mediante la disolución sin liquidación, de la sociedad absorbida y la transmisión en bloque de todo su patrimonio a la sociedad absorbente, que adquirirá, por sucesión universal, la totalidad del patrimonio y de los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida (la “**Fusión**”). En la misma Junta General de Accionistas, los accionistas aprobaron, condicionado a la inscripción en el registro mercantil correspondiente al domicilio social de la Sociedad de la escritura de Fusión (la “**Fecha de Inscripción de la Fusión**”), que el Consejo de Administración de la Sociedad esté compuesto por doce consejeros, siendo los doce miembros del Consejo de Administración de la Sociedad cuatro consejeros independientes, cuatro consejeros propuestos por los accionistas sindicados de la Sociedad, conjuntamente, y cuatro consejeros propuestos por Piscine Luxembourg Holdings 1 S.à r.l., socio único de Zodiac HoldCo. Como parte de los acuerdos de Fusión, y a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad, la citada Junta General de Accionistas aprobó, condicionado a la inscripción en el registro mercantil correspondiente al domicilio social de la Sociedad de la escritura de Fusión, los nombramientos y/o

dimisiones de los consejeros necesarios para poder implementar la composición del Consejo de Administración de la Sociedad descrita anteriormente. Tras la modificación de la composición del Consejo de Administración de la Sociedad indicada, la Sociedad tendrá dos consejeros ejecutivos, D. Eloy Planes Corts, presidente ejecutivo y D. Bruce Brooks, consejero delegado.

La modificación de la composición del Consejo de Administración de la Sociedad hace necesario adaptar la política de su remuneración con efectos a partir de la fecha en que sea efectiva la nueva composición del Consejo de Administración (la “**Política de Remuneración**”).

La Política de Remuneración sustituirá, desde la Fecha de Inscripción de la Fusión y, por tanto, condicionada a la inscripción de la Fusión, a la aprobada por la Junta General de Accionistas en fecha 3 de mayo de 2016, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo la vigencia de esta última.

En cumplimiento de lo anterior, la CNR ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la nueva Política de Remuneración de los consejeros de la Sociedad, la cual se someterá al voto vinculante de la Junta General de Accionistas, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la LSC.

### **3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

El artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece que la CNR estará formada por un mínimo de tres consejeros no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes, que serán nombrados por el Consejo de Administración. El presidente de la CNR será necesariamente un consejero independiente, elegido entre los consejeros independientes que formen parte de ella.

A la fecha de este informe, la CNR está compuesta por cuatro consejeros, con aptitudes conocimientos y experiencia en las materias propias de esta comisión y capacitados para realizar una valoración adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración.

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Tipología</b>
D. Jorge Valentín Constans	Presidente	Independiente
D. Richard Cathcart	Vocal	Independiente
D. Óscar Serra	Vocal	Dominical

Aniol, S.L.	Secretario	Dominical
-------------	------------	-----------

Sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle la ley, los Estatutos Sociales o el Consejo de Administración, según lo previsto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR tiene las encomendadas las siguientes responsabilidades en materia de remuneración:

- Proponer al Consejo de Administración: (i) la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de consejeros delegados; (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y (iii) las políticas de contratación y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos de la Sociedad.
- Velar por la observancia de la política de remuneraciones establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.

El presente documento tiene por objetivo dar cumplimiento a la responsabilidad descrita en el apartado (i) antes citado.

#### **4. Informe sobre la Política de Remuneración**

En el ejercicio de sus competencias, la CNR ha revisado la política de remuneración de los consejeros aplicable a la Sociedad hasta la fecha, elevando al Consejo de Administración las propuestas concretas en relación con la misma para su modificación, al objeto de adecuar la política de remuneraciones a la nueva estructura de gobierno corporativo de la Sociedad, debido a los cambios significativos del accionariado y en la composición del Consejo de Administración, quedando plasmada en la Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración de la Sociedad, ha contado con el asesoramiento en materia de remuneraciones de Willis Towers Watson, Georgeson y Garrigues, asimismo ha encargado a Hay Group estudios de mercado de remuneraciones de consejeros.

Tras la revisión realizada, la CNR ha concluido someter a la Junta General de Accionistas una nueva política para su aprobación, si bien ésta 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. La Política de Remuneración está 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, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción

excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Asimismo, se ha tenido en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo, las mejoras prácticas de mercado y las recomendaciones de Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones.

Considerando lo anterior, la Política de Remuneración distingue entre (i) la remuneración percibida por los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros y (ii) la retribución prevista para los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (los “**Consejeros Ejecutivos**”).

### **3.1 Retribución de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada**

De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de los Estatutos Sociales, el importe máximo de la remuneración para el conjunto de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se fijará por la Junta General de Accionistas. Esta remuneración consistirá en una cantidad fija y en dietas de asistencia. Dentro del límite máximo fijado por la Junta General de Accionistas, será el propio Consejo de Administración el que fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los consejeros.

De acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración, con el informe favorable de la CNR, el importe total máximo acordado como retribución por la Junta General de Accionistas se distribuye entre los consejeros mediante el abono de una asignación fija y el pago de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la Política de Remuneración, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

La CNR propone que el nuevo límite máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada, se fije en 1.600.000 euros. El incremento de 400.000 euros en el referido importe máximo (el límite anterior estaba fijado en 1.200.000 euros desde el año 2009) se justifica, además de por su adecuación a mercado por el tiempo transcurrido desde la fijación del anterior límite, y a al nuevo tamaño y complejidad del grupo de la Sociedad tras la Fusión, por las

siguientes razones: (a) el incremento en el número de miembros del Consejo tras la Fusión con el grupo Zodiac, el cual pasará, tal y como se ha indicado en el apartado 2 anterior, de nueve miembros actuales a doce miembros cuando sea efectiva la Fusión; y (b) el incremento del número medio de miembros de las referidas Comisiones, fruto asimismo de su creciente actividad y de la asunción progresiva de funciones de mayor complejidad.

### **3.2 Retribución de los Consejeros Ejecutivos**

Los consejeros que, de manera adicional a sus labores de supervisión y decisión colegiada, realicen funciones ejecutivas dentro de la Sociedad, tendrán derecho a percibir por dichas funciones una retribución adicional a la descrita en el apartado anterior.

El sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos se compone de los siguientes elementos:

- Una retribución fija anual, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, adecuada a condiciones de mercado. Está compuesta por una retribución fija dineraria, que constituye una parte relevante de su compensación total y determinadas retribuciones en especie.
- Una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos económico-financieros y de gestión que, previa a la ponderación por el grado de consecución de los parámetros a los que está vinculada, no será superior al 100% de la retribución fija por funciones ejecutivas. La escala de consecución oscila hasta un máximo del 200%.
- Compromisos por contingencias de fallecimiento, invalidez y pensiones de aportación definida.
- Retribución variable a largo plazo: Los Consejeros Ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo basados en instrumentos de capital de la Sociedad, o referenciados a su valor, establecidos por la Sociedad para sus directivos. Estos planes estarán ligados a métricas estratégicas de la Sociedad, como pueden ser el EBITA del Grupo, o cualquier otra métrica que en cada caso decida el Consejo de Administración a propuesta de la CNR, y a la creación de valor para sus accionistas. La aprobación de los planes requerirá el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, en el que se detallarán las características generales de dichos planes.

El Consejo de Administración ha aprobado un plan de incentivos a largo plazo dirigido a los directivos del grupo así como a los Consejeros Ejecutivos denominado “Performance Share Plan 2018-2022” (el “**Plan 2018-2022**”) que se someterá a su aprobación por la Junta General de Accionistas junto con la Política de Remuneración. El Plan 2018-2022 es un sistema de retribución variable liquidable en acciones, condicionado al cumplimiento de los objetivos EBITDA del grupo de la Sociedad y “Total Shareholder Return” (TSR) de la Sociedad establecidos en el plan estratégico de la Sociedad y a la permanencia de los beneficiarios en el grupo hasta la finalización del Plan 2018-2022. La duración del Plan 2018-2022 es de cinco años, siendo el periodo de medición de los objetivos económicos de cuatro años, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, existiendo un periodo adicional de un año, hasta el 31 de diciembre de 2022, de permanencia del beneficiario en el grupo de la Sociedad.

El número de acciones que pueden recibir los Consejeros Ejecutivos, previo a su ponderación por el grado de consecución de los objetivos económicos a los que está vinculado el incentivo, son 180.000 en el caso de D. Eloy Planes y 291.375 en el caso de D. Bruce Brooks. La escala de consecución de las métricas oscila entre el 25% en caso de conseguir niveles mínimos de cumplimiento hasta un máximo del 170% en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada métrica.

Las condiciones establecidas en el Plan 2018-2022 siguen las recomendaciones de Gobierno Corporativo, entre otras, (i) que el incentivo a liquidar tome en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren resultados de la Sociedad, (ii) el diferimiento de la liquidación del incentivo por un periodo mínimo suficiente para comprobar el cumplimiento de las condiciones a las que esté vinculado, (iii) la inclusión de cláusula de *clawback* y (iv) el mantenimiento durante un mínimo de tres años un número de acciones equivalente a dos veces la remuneración fija anual.

- Indemnizaciones por cese, que no podrá superar los límites establecidos en las recomendaciones de Gobierno Corporativo.
- Compensaciones por pactos de no competencia que en ningún caso podrán exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración obtenida por el Consejero Ejecutivo de haber continuado en la Sociedad durante el periodo de no competencia.

## **5. Vigencia**

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los miembros del consejo de administración, las políticas y procedimientos contenidos en la Política de Remuneración tendrán vigencia, condicionado a la inscripción de la Fusión, en el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas, con efectos desde la Fecha de Inscripción de la Fusión, y en los tres años siguientes, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas.

## **6. Conclusión**

En base a lo anterior, la CNR concluye que la Política de Remuneración de los consejeros que el Consejo de Administración eleva a la Junta General para su aprobación, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador, adecuándose al nivel de responsabilidad, dedicación, cualificación y grado de desempeño profesional de los consejeros en sus funciones.
- Alineación con los intereses de los accionistas.
- Adecuación a los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de Gobierno Corporativo.
- Adaptación a los estándares y prácticas de mercado, acorde con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.

De acuerdo con lo expuesto en el presente informe, la CNR concluye que la Política de Remuneración es acorde con el principio de prudencia y se adapta a las mejores prácticas de mercado, guardando relación con el nivel de responsabilidades, funciones realizadas y desempeño profesional de los consejeros.

Todo lo anterior, según el criterio de la CNR, permite a la Sociedad disponer de una política de remuneración de sus consejeros adecuada para los próximos años, orientada a la creación de valor de la Sociedad, mediante una gestión prudente del riesgo, alineada con los intereses de los accionistas y respetando las recomendaciones de Gobierno Corporativo.