

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 24 de marzo de 2021

1. Introducción

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros al menos cada tres años. La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones (“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.

Este documento constituye el informe de la CNR de Fluidra, S.A. (“**Fluidra**” o la “**Sociedad**”) justificativo de la propuesta de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (“**Política de Remuneraciones**”) para los ejercicios 2022 a 2024, ambos incluidos, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la LSC, que se eleva al Consejo de Administración para que éste, a su vez, lo someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Fluidra.

2. Informe sobre la Política de Remuneración

Como consecuencia de que en 2021 finaliza el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones aprobada en 2018 por la Junta General de Accionista de Fluidra, la CNR ha realizado una revisión global y rigurosa de la citada política al objeto de presentar a la Junta General de Accionistas de Fluidra, para su aprobación, la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022 a 2024, ambos inclusive.

La Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone es continuista con la Política de Remuneraciones aprobada en 2018, vigente hasta 2021 inclusive, al considerar que contribuye a la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas y está plenamente alineada con los objetivos establecidos por Fluidra a corto y a largo plazo. 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. 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.

No obstante, se ha considerado oportuno actualizar los principios generales que regían la Política de Remuneraciones aprobada en 2018, matizando o ampliando algunos aspectos e introduciendo nuevos principios acorde con las mejores prácticas, estándares de mercado y las nuevas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas de la CNMV.

3. Vigencia

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los miembros del consejo de administración, la Política de Remuneraciones tendrá vigencia en los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de Fluidra.

4. Conclusión

En base a lo anterior, la CNR concluye que la Política de Remuneración que eleva al Consejo de Administración para que éste, a su vez, la proponga a la Junta General de Accionistas de Fluidra para su aprobación, que se adjunta como **ANEXO**, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

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

De acuerdo con lo expuesto en el presente informe, la CNR concluye que la Política de Remuneraciones 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 remuneraciones 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.