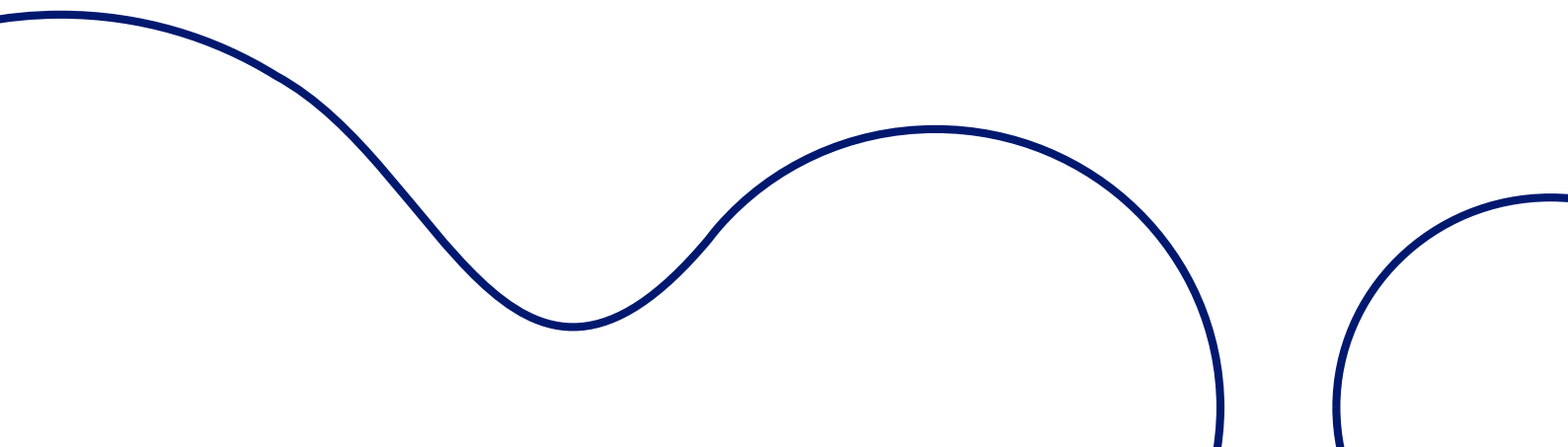


FLUIDRA

INFORME ANUAL SOBRE LAS
ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE
NOMBRAMIENTO Y RETRIBUCIONES

2021



2021

1

PRESENTACIÓN

2

COMPOSICIÓN,
COMPETENCIAS Y
FUNCIONAMIENTO
DE LA COMISIÓN DE
NOMBRAMIENTO Y
RETRIBUCIONES Y
REUNIONES DURANTE 2021

3

ACTIVIDADES DEL
EJERCICIO 2021

4

CONCLUSIONES

1. PRESENTACIÓN

Siguiendo la recomendación 6º del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas elaborado por la CNMV, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “Comisión”) de Fluidra, S.A. (“Fluidra” o la “Sociedad”) (“Reglamento de la Comisión”), se ad-

junta el Informe Anual sobre el funcionamiento y actividades de la Comisión del ejercicio 2021, aprobado por la Comisión el 29 de marzo de 2022 y ratificado por el Consejo de Administración de la Sociedad (“Consejo”) el 30 de marzo de 2022.

2. COMPOSICIÓN, COMPETENCIAS Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTO Y RETRIBUCIONES Y REUNIONES DURANTE 2021

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está regulada en el artículo 14 del Reglamento del Consejo y en el Reglamento de la Comisión, que desarrolla sus principios de actuación y las reglas básicas de su organización y funcionamiento y normas de conducta, conforme a las mejores prácticas en gobierno corporativo y la Guía Técnica de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

2.1 COMPOSICIÓN

Según lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo y el artículo 12 del Reglamento de la Comisión, la Comisión está formada por cuatro consejeros no ejecutivos, dos de los cuales son consejeros independientes. Los miembros de la Comisión se han designado teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia, así como los cometidos de la Comisión.

Según regula en el Reglamento del Consejo, el Presidente de la Comisión es necesariamente un consejero independiente, elegido entre los consejeros independientes miembros de la Comisión.

A 31 de diciembre de 2021 la Comisión estaba formada por los siguientes consejeros designados por el Consejo.

Nombre	Cargo	Categoría	Antigüedad en la Comisión
Esther Berrozpe Galindo	Presidenta	Independiente	06/09/2019
Jorge Valentín Constans Fernandez	Vocal	Independiente	01/12/2015
Piumoc Inversiones, S.L.U., represented by Bernat Garrigós Castro	Secretario	Dominical	02/07/2018
Mr. M. Steven Langman	Vocal	Dominical	14/06/2021



LOS PERFILES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN SON LOS SIGUIENTES:

Doña Esther Berrozpe Galindo

Desde enero de 2021, Esther Berrozpe es CEO de Ontex, grupo internacional líder en higiene personal. Con 10.000 empleados en todo el mundo y unas ventas de 2.090 millones de euros en 2020, Ontex desarrolla y fabrica productos de alta calidad para bebé, el cuidado femenino y de los adultos, y distribuye sus productos en más de 110 países a consumidores, minoristas y proveedores de servicios sanitarios institucionales y privados de todo el mundo. Con sede en Aalst, Bélgica, Ontex cotiza en Euronext Brussels y es parte de Bel Mid®.

Anteriormente, Esther Berrozpe fue presidenta para Europa, Oriente Medio y África de Whirlpool Corporation y vicepresidenta ejecutiva de la compañía, firma líder mundial en el sector de los grandes electrodomésticos, que contó en 2018 con unas ventas anuales de 21.000 millones de dólares, 92.000 empleados y 65 centros de producción, investigación y desarrollo. Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Deusto en San Sebastián, lideró el proceso de integración y transformación de la empresa tras la adquisición de Indesit Company en 2014 por parte de Whirlpool. Esther Berrozpe tiene una extensa trayectoria internacional de más dos décadas en compañías de bienes de consumo, y ha desempeñado cargos de responsabilidad tanto en Europa como en Estados Unidos. También ha trabajado para Paglieri, Sare Lee y Wella Group. Además, tiene amplia experiencia en el área comercial, industrial y logística, así como en gestión de talento y cultura del cambio, y en fusiones y adquisiciones. Esther Berrozpe ocupó el cargo de Consejera Independiente en Pernod Ricard, Ontex Group y Roca Corporación hasta Diciembre de 2020.

Don Jorge Valentín Constans Fernández

Jorge Constans es licenciado en economía por la Universidad de Barcelona, PDG en IESE y ADE en ESADE. Durante una larga carrera de 22 años en Danone ocupó varios cargos en comercial, marketing, dirección general en España y posteriormente fue presidente y director general de Danone Francia. A continuación fue responsable de la zona Europa y más adelante se le añadió USA. Durante los dos últimos años en la empresa fue el presidente de la división de productos lácteos, con una facturación de 12 B€ y con presencia en más de 50 países. En Louis Vuitton desempeñó el puesto de presidente y CEO. En la actualidad es miembro

de los consejos de administración de Puig y Fluidra.

Piumoc Inversions, S.L.U., representada por D. Bernat Garrigós Castro

El representante persona física de Piumoc Inversions, S.L.U. en el ejercicio del cargo de Consejero es Don Bernat Garrigós Castro, cuyo perfil es el siguiente: Nacido en Barcelona en 1967. Licenciado en Biología en la Universidad de Barcelona en 1991, posteriormente, en 1994, cursó un Máster en Environmental Management en la Duke University y un Programa de Desarrollo Directivo en IESE Business School. Desde 2004 dirige Aniol, S.L. Actualmente está involucrado en varios proyectos de nuevas tecnologías. Su trayectoria profesional dentro del Grupo Fluidra se ha desarrollado en varias sociedades, entre 1995 y 1998 fue jefe de producto en Astral Grup y posteriormente, hasta 2002, ocupó el cargo de jefe de producción en Servaqua, SA. Bernat Garrigós Castro es Consejero Delegado de Aniol, S.L. y de Piumoc Inversions, S.L.U. Asimismo, es presidente de la Fundación Alive. Adicionalmente, es miembro del consejo de administración de Contralsa, S.R.L.

Don M. Steven Langman

El Sr. Langman cofundó Rhône en 1996 y ha sido responsable de la gestión del día a día de la firma desde su creación. Rhône es una gestora de activos especializada en capital riesgo. Es Miembro y Director General de Rhône. Antes de fundar Rhône, el Sr. Langman había sido Director General de Lazard Frères, donde se especializó en fusiones y adquisiciones. Y antes de Lazard Frères, el Sr. Steven Langman había trabajado en el departamento de fusiones y adquisiciones de Goldman Sachs. Tiene más de treinta años de experiencia en financiación, análisis e inversiones en empresas públicas y privadas. Además de Fluidra, S.A., el Sr. Langman actualmente forma parte del Consejo de Administración de diversas compañías dentro del portfolio de inversiones de Rhône, incluyendo Baker & Baker Group Ltd., Hudson's Bay Company, Lummus Technology L.L.C., Vista Global Holdings y Wellbore Integrity Solutions LLC. Se graduó con matrícula de honor en la Universidad de Carolina del Norte de Chapel Hill y tiene un máster de la London School of Economics.

2.2 COMPETENCIAS Y FUNCIONES

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

Competencias básicas

Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definiendo, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desarrollar bien su cometido;

- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas;
- Informar las propuestas de nombramientos de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o cese por la Junta General de Accionistas;
- Examinar u organizar, de la forma que se considere adecuada, la sucesión del Presidente y del Consejero Delegado y, en su caso, hacer propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora un plan de sucesión que es revisado periódicamente para adaptarlo a las nuevas necesidades y circunstancias de la Sociedad;
- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del equipo directivo de la Sociedad y sus filiales y para la selección de candidatos;
- Informar y elevar al Consejo de Administración los nombramientos y ceses de altos directivos y otros directivos a propuesta del presidente ejecutivo o del consejero delegado, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- Informar al Consejo de Administración sobre las cuestiones de diversidad de género y cualificaciones de los consejeros, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.5 del Reglamento del Consejo de Administración;
- Establecer un objetivo para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo;

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

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza las siguientes

Funciones adicionales

- Revisar periódicamente la estructura del Consejo de Administración y sus comisiones y asesorar al Consejo de Administración sobre la configuración más conveniente, en cuanto a tamaño y equilibrio entre las distintas clases de consejeros;
- Proponer al Consejo de Administración una política de selección de consejeros dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración y que sea concreta y acreditable, de forma que asegure las propuestas de nombramiento de consejeros se basen en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo, y que favorezcan la diversidad de conocimientos, experiencia, edad y género. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verifica anualmente el cumplimiento de esta política, informando de ello en el informe anual de gobierno corporativo;
- Velar por que, al cubrirse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna;
- Proponer el nombramientos o cese de los miembros de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión Delegada comprobando que reúnen las condiciones de experiencia profesional, competencia y diversidad en su composición. En las propuestas de reelección de consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los mismos factores que para la primera elección y, además, se valora el desempeño y la evaluación del consejero durante el tiempo que haya en el cargo y su capacidad para continuar desempeñándolo satisfactoriamente;
- Proponer o comunicar la dimisión o cese de los consejeros cuando: (a) se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos en la ley, en los Estatutos Sociales o en el presente Reglamento; (b) algún accionista representado por el consejero transmita íntegramente o disminuya su participación accionarial; (c) o se vean afectados por cualesquiera otras

situaciones, relacionadas o no con su actuación en la Sociedad, que pudiera perjudicar gravemente la imagen o reputación de ésta;

- Velar por que el Consejo de Administración dé publicidad de un modo adecuado a las razones y circunstancias del cese antes del término de su mandato, ya sea por dimisión o por acuerdo de la Junta General.
- Promover y coordinar el proceso anual de evaluación del desempeño del Consejo de Administración, del Presidente del Consejo de Administración, sus Comisiones, sus miembros y de los consejeros ejecutivos;
- Elevar al Consejo de Administración los resultados de la evaluación junto con una propuesta de plan de acción o con recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas o mejorar el funcionamiento del Consejo de Administración o sus comisiones;

Como parte de la evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza un seguimiento de la asistencia de los consejeros a las reuniones;

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, a cuyos efectos: (a) elabora una matriz de competencias necesarias del Consejo de Administración que ayude a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a analizar las competencias conocimientos y experiencias de los consejeros que forman parte del Consejo y a definir las funciones y aptitudes de los candidatos que deban cubrir las vacantes que se produzcan; (b) evalúa el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido; y (c) promueve programas de actualización de conocimientos de los consejeros, cuando fuese preciso;
- Verificar la independencia de cualquier consultor externo que pueda asesorar periódicamente al Consejo de Administración en la evaluación del desempeño del Consejo de Administración y sus Comisiones.
- Proponer al Consejo de Administración:
 - El sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros ejecutivos y altos directivos;
 - La retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos y altos directivos;
 - Las políticas de remuneración de los consejeros y de los miembros de la alta dirección y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración, y verificando que es consistente con las circunstancias particulares de la Sociedad.

- Elaborar y someter a la aprobación del Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros;
- Revisar periódicamente los términos de los acuerdos de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos y verificar que son coherentes con las políticas de remuneración aplicables;
- Velar por el cumplimiento de las políticas retributivas de los consejeros y altos directivos;
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los criterios y objetivos fijados para el año anterior a efectos de determinar la moción sobre la retribución individual, incluidos los componentes variables de la misma de los consejeros ejecutivos y altos directivos;
- Verificar la coherencia de las políticas de selección y retribución con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión;
- Verificar que la información que la Sociedad publica en su página web corporativa en materia de retribuciones es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables con un proceso transparente de elaboración de la propuesta de políticas retributivas.
- Informar sobre las propuestas de nombramientos y cese de los altos directivos, así como recabar información sobre el proceso de su evaluación. En relación a lo anterior, elaborar un plan de sucesión de los altos directivos de la Sociedad y velar porque la sucesión de los mismos se produzca de forma ordenada y planificada;
- Diseñar y organizar periódicamente los programas de bienvenida para los consejeros que considere oportunos;
- Emitir los informes y desarrollar las actuaciones que, en su ámbito competencial, le corresponda, o le soliciten el Consejo de Administración o su Presidente;
- Supervisar el cumplimiento del Plan Estratégico Corporativo y las políticas en materia de Medio Ambiente, Social y de Buen Gobierno de la Sociedad y asesorar sobre la elaboración y adaptación de dicho plan estratégico y/o políticas, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés;
- Velar por que la cultura corporativa esté alineada con el

propósito y valores de las normas de gobierno corporativo; y

- Revisar la información no financiera elaborada sobre la Sociedad y, en su caso, sobre el grupo que se refiera a materias propias del ámbito de funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

2.3 FUNCIONAMIENTO

Si bien la Comisión se reúne de ordinario trimestralmente, deberá reunirse, previa convocatoria de su Presidente, siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión al menos la mayoría de sus miembros, presentes o representados.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros concurrentes (presentes o representados) a la sesión. En caso de empate en las votaciones el voto del presidente no será dirimente.

Asimismo, según le faculta el Reglamento del Consejo y de la Comisión, para mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión puede recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

La Comisión da cuenta de su actividad y responde del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo posterior sus reuniones. Asimismo, la Comisión levanta acta de sus reuniones, remitiendo copia a todos los miembros de la Comisión poniendo, en todo caso, el acta a disposición de los miembros del Consejo.

3. ACTIVIDADES DEL EJERCICIO 2021

3.1 REUNIONES CELEBRADAS

Durante el ejercicio 2021 la Comisión se ha reunido en 8 ocasiones (todas por video conferencia).

En las sesiones se han tratado diversos temas que atañen a sus competencias y responsabilidades, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales, en el

Reglamento del Consejo y en el Reglamento de la Comisión.

Además de los miembros de la Comisión, esporádicamente han participado en diversas sesiones de la Comisión los consejeros ejecutivos, la HR Global Director, la directora de ESG, el secretario no consejero del Consejo de Administración así como asesores externos, para presentar temas de su competencia.

3.2 PRINCIPALES ACTIVIDADES

Las principales actividades de la Comisión en el ejercicio 2022 han sido las siguientes:

(a) Composición del Consejo de Administración

La Comisión ha emitido informe favorable de las siguientes reelecciones y nombramientos de consejeros. Con carácter previo, en el caso de nombramientos, ha realizado el proceso de selección del nuevo consejero según el procedimiento establecido en la política de selección:

- Reelección de Don Eloy Planes Corts como Presidente del Consejo, como Consejero delegado y presidente de la Comisión Delegada.
- Reelección de Don Óscar Serra Duffo como Vicepresidente del Consejo y como miembro de la Comisión Delegada.
- Reelección de Don Bernardo Corbera Serra como miembro de la comisión de Auditoría.
- Nombramiento de Don José Manuel Vargas Gómez como vocal de la Comisión Delegada, y de Don M. Steven Langman como vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tras la dimisión de don Sébastien Mazella di Bosco.
- Nombramiento mediante el sistema de cooptación de Doña Bárbara Borra como consejera independiente tras la dimisión de don Ariel Martín Atlas. Nombramiento que será sometido a la ratificación en la siguiente Junta General de Accionistas de la Sociedad que se celebre en el 2022.

(b) ESG

- Revisó los KPI y objetivos corto plazo del Plan Estratégico de ESG (“Fluidra Blueprint”), informando favorablemente al Consejo para su aprobación.
- Revisó la estrategia global de Recursos Humanos, junto

con la política de diversidad, equidad e inclusión, e informó al Consejo de los resultados de la encuesta de clima. Revisó las novedades en materia de gobierno corporativo, en especial evaluación de la inclusión de cláusulas *malus* y *clawback* en la retribución variable anual.

- Analizó el grado de cumplimiento de las recomendaciones de la CNMV en materia de gobierno corporativo (Código de Buen Gobierno y Guía Técnica sobre comisiones de nombramientos y retribuciones) y preparó un plan de acción.
- Analizó la información a incorporar en el Informe Anual de Gobierno Corporativo en aquellas materias de su competencia, e informó favorablemente al Consejo sobre su aprobación.
- Analizó la información a incorporar en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros e informó favorablemente al Consejo sobre su aprobación.
- Analizó la información a incorporar en el Informe Anual del Estado de Información no Financiera en aquellas materias de su competencia e informó favorablemente al Consejo sobre su aprobación.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo la formulación del Informe sobre la modificación de Política de Remuneraciones 2022-2024.

Analizó e informó favorablemente la modificación del Reglamento del Consejo de Administración y la aprobación del nuevo Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Fluidra.

Analizó e informó favorablemente al Consejo la creación de una Comisión de ESG, dedicada exclusivamente a cuestiones y objetivos de ESG de la Sociedad.

(c) Evaluación del Consejo

- Realizó la evaluación del Consejo, este año con el apoyo de un asesor externo.
- Analizó la estructura, composición y funcionamiento del Consejo, así como el desempeño individual de cada consejero.
- Analizó el grado de cumplimiento del plan de acción de mejora del *governance* y de las capacidades de mejora tras la evaluación del Consejo realizada en 2020.
- Aprobó y elevó al Consejo el Informe de Evaluación de la composición y funcionamiento del Consejo y sus Comisiones.

Analizó, tras la última evaluación del Consejo, la implantación de un plan de formación para el Consejo en materia de ESG y transformación digital/IoT.

(d) Remuneración de los miembros del órgano de administración y del equipo directivo

- Evaluó el desempeño profesional en 2020 de los consejeros ejecutivos y equipo directivo, e informó favorablemente al Consejo de la cuantía de la remuneración variable anual de 2020 a percibir por los consejeros ejecutivos, el equipo directivo y el director de auditoría interna y cumplimiento, en función del grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos a los que se vinculó.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo de la cuantía de la remuneración del consejo de administración y del equipo directivo para 2021.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo de los objetivos anuales individuales de los consejeros ejecutivos y del equipo directivo del ejercicio 2021.
- Analizó e informó favorablemente al Consejo de los cambios en la asignación de unidades del LTI 2018-2022 que afectan a determinados beneficiarios con relación laboral, debido a nuevas incorporaciones o a cambios en sus funciones.
- Analizó e informó favorablemente los aspectos principales para la implantación de un nuevo incentivo a largo plazo, tras finalizar el periodo de medición de las métricas del LTI 2018-2022.
- Analizó e informó favorablemente de la aprobación de la política de remuneraciones de consejeros por la junta general de accionistas de 2021 aplicable a partir de 2022.

(e) Gestión del talento

Revisó la metodología y acciones realizadas en relación con el Plan de Sucesión del equipo directivo, especialmente del CEO y de los miembros del MAC.

4. CONCLUSIONES

Durante 2021, la Comisión ha ejercido adecuadamente las responsabilidades asignadas por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de la Sociedad y el Reglamento de la Comisión.