
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-17728593]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[AVENIDA FRANCESC MACIA, 60 PLANTA 20 (SABADELL) BARCELONA]

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

A.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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La junta general de accionistas ("Junta General") de Fluidra, S.A. ("Fluidra" o la "Sociedad") celebrada el 27 de junio de 2018 aprobó, a propuesta del consejo de administración de Fluidra ("Consejo de Administración" o "Consejo"), la política de remuneraciones de los consejeros de Fluidra actualmente en vigor, con un voto favorable del 98,1338% del quórum definitivo de la Junta General (99,9997% del quórum definitivo sin considerar las acciones en autocartera sin derecho de voto), aplicable durante tres años desde el 2 de julio de 2018 (la "Política de Remuneraciones"). 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros de Fluidra se basa en los siguientes principios generales:

- La política retributiva debe procurar que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades comparables en cuanto a su estructura y cuantía global y se posicionarán frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad y la situación de los territorios en los que opera.
- La política de remuneración está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, estando alineada con los intereses de los accionistas.
- La política retributiva debe procurar recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad.
- La retribución debe tener en consideración la equidad interna.
- Las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los consejeros y estarán redactadas de forma clara y concisa.
- La Sociedad cumplirá en todo caso con las obligaciones de información en materia de remuneraciones de consejeros previstas en la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), así como en el resto de normativa aplicable.

En relación con 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, la Comisión de Nominamientos y Remuneraciones de Fluidra ("CNR") y el Consejo van a aplicar la Política de Remuneraciones en los términos aprobados por la Junta General de Fluidra. Determinaciones específicas de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal. En 2021 el sistema retributivo de los consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros, consiste en los siguientes conceptos:

- Una remuneración en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad. A este respecto, la remuneración del presidente del Consejo y del coordinador del Consejo es superior a la del resto de miembros dadas sus mayores responsabilidades en el eficaz funcionamiento del Consejo de Administración.
- Una remuneración fija en metálico por su participación en la CNR y/o en la Comisión de Auditoría y/o Comisión Delegada ("Comisiones"). El importe que perciben los presidentes de dichas Comisiones es mayor al del resto de miembros dadas sus mayores responsabilidades en su eficaz funcionamiento.
- Dietas de asistencia a reuniones del Consejo o sus Comisiones. El importe que perciben aquellos consejeros que residen fuera de Europa es superior al que perciben el resto de miembros del Consejo.
- La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con los consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros.

· Siguiendo las recomendaciones de Gobierno Corporativo, no existen otros sistemas de retribución para los consejeros, ni sistemas de incentivos basados en acciones en los que participen los consejeros, por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros, al objeto de desligar su retribución de objetivos y variables a corto plazo.

· En todo caso, la suma de la remuneración fija y dietas no puede superar el importe máximo aprobado por la Junta General, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. Para el año 2021 el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 1.600.000 euros (importe máximo aprobado en la Junta General de 27 de junio de 2018), la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, en la proporción que libremente determine teniendo en cuenta los criterios antes descritos.

CONTINUA D.1

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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 aun 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 o 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, de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

La retribución variable se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo, atendiendo a la situación actual y a las perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.

La Política de Remuneraciones pretende potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo de la Sociedad, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención, manteniendo ajustadas sus compensaciones a las mejores prácticas.

La remuneración variable anual, previa a su ponderación por la escala de consecución, no será superior al 100% de la remuneración fija por funciones ejecutivas. La escala de consecución de los objetivos económicos oscila desde un 40% del incentivo hasta un máximo del 200% en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada indicador.

La fijación del porcentaje que la retribución variable anual representa sobre la retribución fija por funciones ejecutivas, los indicadores, así como la evaluación del desempeño serán determinados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, quien determinará posteriormente su grado de cumplimiento.

Es requisito para percibir la totalidad de la remuneración variable anual que el Consejero Ejecutivo mantenga su relación con Fluidra a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse la misma. En el supuesto de terminación de su relación con Fluidra con anterioridad a la citada fecha, percibirán la parte proporcional de la remuneración variable que hubiera tenido derecho a percibir de permanecer hasta el 31 de diciembre, correspondiente al período de tiempo del año que han permanecido en Fluidra.

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.

El ILP en vigor en la fecha de aprobación de este Informe, el 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.

El número de unidades se ha determinado aplicando un coeficiente al resultado de dividir el salario fijo bruto anual del beneficiario entre el precio de la acción de Fluidra considerado en la Fusión. El múltiplo es 4,5 en el caso del Sr. Bruce Brooks y 4 en el caso del Sr. Eloy Planes.

Entre las condiciones establecidas en el ILP, siguiendo las recomendaciones de Gobierno Corporativo en esta materia, deben establecerse las siguientes:

- El incentivo a liquidar debe tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados de la Sociedad.
- La liquidación del ILP se debe diferir por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones previamente establecidas a las que esté vinculado.
- El ILP debe incluir una cláusula que permita a la Sociedad reclamar su reembolso cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones establecidas a en el mismo o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- En caso que el ILP se liquide en acciones de Fluidra, una vez hayan sido atribuidas, hasta transcurrido un plazo de tres años desde su adquisición, los Consejeros Ejecutivos no puedan transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija 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.

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, periodo de devengo y de diferimiento en el pago

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:

Retribución variable anual ("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 200 por 100 de la retribución ?ja del Consejero Ejecutivo.
- 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.

Retribución variable a largo plazo:

- 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.
- 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", 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.

Siguiendo las cautelas previstas en la Política de Remuneraciones para reducir la exposición a riesgos excesivos, el plan de incentivos a largo plazo implantado por la Sociedad en vigor en 2021, establece en su regulación:

- La pérdida del derecho a percibir el incentivo si, antes de su liquidación, el beneficiario hubiera sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta de acuerdo con la normativa interna de Fluidra.
- Un calendario de entrega diferida de las acciones de un año desde la fecha de finalización del periodo de medición de las métricas a las que el incentivo está vinculado.

- La obligación de los Consejeros Ejecutivos de mantenimiento de las acciones percibidas de dos veces su remuneración anual hasta transcurridos al menos tres años desde su atribución, sin ser de aplicación sobre las acciones que deba enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, entre ellos los impuestos.
- Una cláusula "clawback" de dos años de duración.

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

Para el año 2021 el importe máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales está fijado en 1.600.000 euros, cifra aprobada el 27 de junio de 2018 y que permanecerá vigente hasta que la junta general de accionistas no apruebe, en su caso, un nuevo importe.

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 2021 es el siguiente:

82.000 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:

15.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la CNR, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 20.000 euros adicionales.

15.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Auditoría, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 20.000 euros adicionales.

12.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión Delegada.

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

15.000 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.

- **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.**

Para el ejercicio 2021 la retribución fija en metálico a satisfacer a los consejeros ejecutivos es la siguiente:

Eloy Planes: 390.000 euros

Bruce Brooks: 531.000 euros

Adicionalmente, el Sr. Bruce Brooks, con motivo de su expatriación recibirá asesoramiento fiscal y legal por importe máximo de 15.000 euros y se le satisfará como máximo 120.000 euros para compensar los gastos de vivienda y desplazamiento.

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

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

Los Consejeros Ejecutivos perciben las siguientes retribuciones en especie:

Siguiendo la política para directivos de Fluidra, la Sociedad pone a disposición de los Consejeros Ejecutivos un automóvil marca AUDI modelo A-6 o equivalente, cuyo coste estimado para 2021 es de 8.500 euros para Eloi Planes y 9.900 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 2021 asciende a 15.000 euros respecto del Sr. Eloy Planes.

Fluidra asume el coste de una póliza de seguro médico familiar, cuya prima estimada para 2021 es de 5.500 euros respecto del Sr. Eloy Planes y de 15.790 euros respecto del Sr. Bruce Brooks.

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

- **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 2021 incluye dos componentes: una retribución variable anual y una a largo plazo.

Retribución variable anual ("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 2021 son los siguientes:

La RVA para el año 2021 de los Consejeros Ejecutivos, 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 en caso de conseguir los niveles mínimos establecidos para cada indicador hasta un máximo del 200% de pago en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada indicador.

En 2021 los indicadores son:

- (i) en un 85% objetivos económicos: Free Cash-Flow (25%), PF cash EPS (25%), EBITDA (25%) y crecimiento total de las ventas (10%) y
- (ii) en un 15% objetivos de gestión: dentro de los objetivos de gestión un 5% está vinculado al cumplimiento de objetivos de la sociedad en materia de ESG ("Environment, Social and Governance") para Eloi Planes y un 4% para Bruce Brooks.

La escala de consecución de los objetivos económicos para 2021 es la siguiente:

Free Cash Flow: 80% del objetivo para conseguir el 40% de pago de la RVA 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 vinculada a este objetivo y 130% para conseguir el 200%. Ebitda: 80% para conseguir el 40% de pago de la RVA vinculada a este objetivo y 120% para conseguir el 200%. Crecimiento total de ventas: 50% para conseguir el 40% de pago de la RVA vinculada a este objetivo y 150% para conseguir el 200%.

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.

Retribución variable a largo plazo:

En 2021 los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del plan de incentivos a largo plazo denominado 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.

El Plan 2018-2022 tiene por objeto incentivar, motivar y fidelizar al equipo directivo, vinculando el incentivo al cumplimiento del plan estratégico de Fluidra a medio y largo plazo, 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.

La Junta General de 27 de junio de 2018 aprobó designar al Sr. Eloy Planes y al Sr. Bruce Brooks beneficiarios del Plan 2018-2022. Las principales condiciones básicas del Plan 2018-2022 son las siguientes:

Objetivo: El Plan 2018-2022 tiene por objeto incentivar, motivar y fidelizar al equipo directivo de Fluidra, vinculando parte de su retribución al valor de la acción de la Sociedad.

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.

Además del requisito de permanencia, un porcentaje de PSU concedidas, no inferior al 80 por 100 del total, está sujeto al cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan en los términos y condiciones descritas en el Reglamento del Plan aprobado por el Consejo de Administración.

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 y

(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.

Entrega de las acciones y régimen de disponibilidad: El consejo de administración, a propuesta de la CNR, determinará el grado de cumplimiento de los objetivos de las métricas del ILP.

Las acciones que, en su caso, resulten de la liquidación del presente Plan se liquidarán transcurrido un año desde la finalización del plazo de medición de las métricas a las que está vinculado el incentivo y 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 fija 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.

- **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 2021. 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 2021 asciende a 9.000 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 tuvieran derecho los Consejeros Ejecutivos en caso de resolución o cese anticipado en los términos previstos y detallados en los siguientes subapartados

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

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

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

Indemnización en caso de extinción del contrato

La indemnización a que tendrán derecho los Consejeros Ejecutivos en caso de extinción del contrato a instancia de Fluidra por cualquier causa, excepto en caso de incumplimiento grave y culpable o negligente de sus obligaciones como Consejero Ejecutivo de la Sociedad, será:

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

Sr. Bruce Brooks: un importe equivalente a una anualidad de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el 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 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 captación post contractual está incluida en el importe de la retribución prevista a favor del consejero.

- **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 fija pendiente de abono durante el período incumplido.

5- Indemnización en caso de extinción del contrato

El detalle de la indemnización en caso de extinción del contrato está descrito en el subapartado 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 adaptarlos a la política de remuneración vigente en cada momento y a la normativa interna de la Sociedad que resulte de aplicación.

- **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

- 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

- 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:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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.

En el ejercicio en curso se aplicará la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General el 27 de junio de 2018, no previéndose ningún cambio relevante en este ejercicio

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.uidra.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 98,98 % 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 98,13 % del quórum con derecho a voto. A la luz de lo anterior, la Sociedad continuará aplicando para el ejercicio 2021 la misma política de remuneraciones del ejercicio anterior.

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

B.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 2020 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 2020.

A este respecto, como se ha mencionado en el apartado A.1 anterior, en 2020 la Sociedad ha aplicado la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General el 27 de junio de 2018.

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 2019 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 2019 a liquidar en 2020.
- Aprobación de la remuneración para 2020 del equipo directivo de Fluidra.
- RVA de 2020 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 2019 para someterlo al voto consultivo de la Junta General.
- Propuesta de determinados apartados del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2019 para someterlo a la aprobación de la Junta General.

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.

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 ajustarlos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad se han descrito previamente en el subapartado 8 del apartado A.1 de este Informe.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 2020, 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, 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 y no financieros y de negocio, 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.

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 votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	169.250.798	86,52
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.733.312	1,02
Votos a favor	167.517.486	98,98
Abstenciones		0,00

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, y cómo han variado respecto al año anterior.

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 8.000 120.125

Total (€): 1.216.0000 120.000 1.336.000

Los conceptos retributivos en 2019 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 113.250 8.000 121.250
 Jordi Constans 129.000 8.000 137.000
 Richard Cathcart 64.666,67 13.333 78.000
 Juan Ignacio Acha 68.000 5.333 73.333,33
 Esther Berrozpe: 32.333,33 2.667 35.000
 Brian McDonald: 32.333,33 6.667 39.000

Total (€): 1.215.853,33 120.000 1.335.853,33

De acuerdo con todo lo anterior, el importe de la remuneración fija total devengada por los consejeros en su condición de tales en 2020 asciende a 1.336.000 euros, lo que supone un aumento sobre lo percibido en el ejercicio 2019 un 0,03 %.

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 ?ja en metálico devengada en 2020 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 2020 el Sr. Eloy Planes ha percibido una retribución fija por sus funciones ejecutivas de 370.000 euros, sin variaciones respecto 2019.

Sr. Bruce Brooks: Conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, en 2020 el Sr. Bruce Brooks, ha percibido una retribución ?ja de 518.000 euros sin variaciones respecto 2019. Asimismo tanto 2019 como 2020 percibió 60.000 euros en concepto de housing allowance.

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:

- 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.

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.

- 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.
- 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 2020 de los Consejeros Ejecutivos incluye dos componentes:

RVA:

Conforme a lo estipulado en sus respectivos contratos, los Consejeros Ejecutivos han devengado en 2020 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 2021. Los criterios objetivos utilizados en el cálculo de la RVA para 2020 son los siguientes:

Sr. Eloi Planes

La RVA de 2020 previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 100% de la remuneración fija por funciones ejecutivas. En 2020 los indicadores han sido los siguientes:

(iii) 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.

En fecha 22 de febrero la CNR ha verificado el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculado el devengo de la RVA de 2020 y lo ha elevado para su aprobación por el Consejo de Administración. El grado de cumplimiento ha sido el siguiente: 168,6%. 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 2020 a liquidar en 2021 que asciende a 623.820 euros.

Sr. Bruce Brooks

La RVA de 2020, previa a su ponderación por la escala de consecución, es del 100% de la remuneración fija. En 2020 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.

En fecha 22 de febrero de 2021 la CNR ha verificado el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculado el devengo de la RVA de 2020 y lo ha elevado para su aprobación por el Consejo de Administración. El grado de cumplimiento ha sido el siguiente: 168,6%

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 2020, a liquidar en 2021 que asciende a 873.348 euros.

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

Los consejeros ejecutivos son Beneficiarios del ILP 2018-2022 implantado por Fluidra, 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.

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 2020 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 2020 no se han producido modificaciones en los contratos de los Consejeros Ejecutivos que ejercen funciones de alta dirección ni se han firmado nuevos contratos.

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.

Los consejeros no ejecutivos no han percibido remuneraciones en especie de la Sociedad.

A continuación, se detalla el importe de los componentes de remuneración en especie devengados en el ejercicio 2020 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: 14.029 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 49.581 euros
- Importe correspondiente a la póliza del seguro médico: 15.790 euros.
- Coste del uso de un vehículo de compañía: 5.860 euros.
- Aportación a los compromisos por pensiones: 9.146 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 por importe de 171.189 euros y la aportación del plan de pensiones por importe de 9.146 euros

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

En 2020 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 2020
Don ELOY PLANES CORTS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don OSCAR SERRA DUFO	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 01/12/2020
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don BRUCE WALKER BROOKS	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don ELOY PLANES CORTS	114	8	4	370	624				1.120	792
Don OSCAR SERRA DUFO	82	8	12						102	102
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	88	8	17						113	121
Don BERNARDO CORBERA SERRA	82	8	15						105	105
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	91	8	44						143	137
Don BRUCE WALKER BROOKS	82	8		518	873			60	1.541	1.086
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ	82	8	15						105	105
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	82	8	27						117	117
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U	82	8	15						105	105
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	82	20							102	102
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	82	8	18						108	35
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	82	20	18						120	39

Observaciones

En el cuadro se ha incluido la remuneración devengada por el Sr. Bruce Brooks satisfecha por el grupo Fluidra, del total, 1.386 miles de euros ha sido satisfecha por la Sociedad y 155 miles de euros por otra sociedad del grupo Fluidra

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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			180.000	180.000
Don OSCAR SERRA DUFO	Plan							0,00				
Don GABRIEL LÓPEZ 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			291.375	291.375
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ	Plan							0,00				
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	Plan							0,00				
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U	Plan							0,00				
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Plan							0,00				
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 BRIAN LOUIS MCDONALD	Plan							0,00				

Observaciones

El número de acciones equivalentes al número de instrumentos concedidos en 2018 en el Plan 2018-2022, como se ha explicado en el apartado A anterior, dependerá del grado de consecución de las métricas a las que está vinculado el Plan, 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 del Sr. Eloy Planes y 495.338 acciones en el caso del Sr. Bruce Brooks.

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 DUFO	
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	
Don BRUCE WALKER BROOKS	9
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ELOY PLANES CORTS	16	16			163	147		
Don OSCAR SERRA DUFO								
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR								
Don BERNARDO CORBERA SERRA								
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ								
Don BRUCE WALKER BROOKS	9	5			380	253		
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ								
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U								
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN								
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO								
Don BRIAN LOUIS MCDONALD								

Observaciones

En el cuadro se ha incluido la remuneración devengada por el Sr. Bruce Brooks satisfecha por el grupo Fluidra, del total, 0 miles de euros ha sido satisfecha por la Sociedad y 9 miles de euros por otra sociedad del grupo Fluidra

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ELOY PLANES CORTS	Vehículo	8
Don ELOY PLANES CORTS	Seguro médico	5
Don ELOY PLANES CORTS	Seguro vida	14
Don OSCAR SERRA DUFO	Concepto	
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	Concepto	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	Concepto	
Don BRUCE WALKER BROOKS	Vehiculo	6
Don BRUCE WALKER BROOKS	Seguro médico	16
Don BRUCE WALKER BROOKS	Seguro Vida	50
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ	Concepto	
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	Concepto	
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U	Concepto	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Concepto	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Concepto	
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	Concepto	

Observaciones

En el cuadro se ha incluido la remuneración devengada por el Sr. Bruce Brooks satisfecha por el grupo Fluidra, del total, 1441 miles de euros ha sido satisfecha por la Sociedad y 180 miles de euros por otra sociedad del grupo Fluidra

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2020	Total ejercicio 2019
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 2020	Total ejercicio 2019
Don OSCAR SERRA DUFO										
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR										
Don BERNARDO CORBERA SERRA										
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ										
Don BRUCE WALKER BROOKS										
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ										
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO										
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U										
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN										
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO										
Don BRIAN LOUIS MCDONALD										

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 DUFO	Plan							0,00				
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	Plan							0,00				
Don BERNARDO CORBERA SERRA	Plan							0,00				
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	Plan							0,00				
Don BRUCE WALKER BROOKS	Plan							0,00				
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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				
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U	Plan							0,00				
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	Plan							0,00				
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	Plan							0,00				
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	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 DUFO	
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	
Don BERNARDO CORBERA SERRA	
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	
Don BRUCE WALKER BROOKS	
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ	
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ELOY PLANES CORTS								
Don OSCAR SERRA DUFO								
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don BERNARDO CORBERA SERRA								
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ								
Don BRUCE WALKER BROOKS								
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ								
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO								
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U								
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN								
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO								
Don BRIAN LOUIS MCDONALD								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ELOY PLANES CORTS	1.120		16	28	1.164						1.164
Don OSCAR SERRA DUFO	102				102						102
Don GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	113				113						113
Don BERNARDO CORBERA SERRA	105				105						105
Don JORGE VALENTIN CONSTANS FERNANDEZ	143				143						143
Don BRUCE WALKER BROOKS	1.541		9	71	1.621						1.621
Don JOSE MANUEL VARGAS GOMEZ	105				105						105
Don SEBASTIEN SIMON MAZELLA DI BOSCO	117				117						117
PIUMOC INVERSIONS, S.A.U	105				105						105

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 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don MICHAEL STEVEN LANGMAN	102				102						102
Doña ESTHER BERROZPE GALINDO	108				108						108
Don BRIAN LOUIS MCDONALD	120				120						120
TOTAL	3.781		25	99	3.905						3.905

Observaciones

En el cuadro se ha incluido la remuneración devengada por el Sr. Bruce Brooks satisfecha por el grupo Fluidra, del total, 1.441 miles de euros ha sido satisfecha por la Sociedad y 180 miles de euros por otra sociedad del grupo Fluidra

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.

A.1 Continuación

Determinaciones específicas de las remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

Durante el ejercicio 2021 Fluidra cuenta con dos consejeros ejecutivos (los "Consejeros Ejecutivos") de acuerdo con el detalle que se indica a continuación:

El Sr. Eloy Planes, que ocupa el cargo de presidente ejecutivo de Fluidra desde enero de 2016, y que con anterioridad había ostentado el cargo de consejero delegado.

El Sr. Bruce Books, que ocupa el cargo de consejero delegado de Fluidra desde el 2 de julio de 2018, y que con anterioridad ostentaba el cargo de consejero delegado del grupo Zodiac.

La remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas es adicional a la remuneración que el consejero pueda percibir por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de miembro del Consejo de Administración.

Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a lo que figura en sus respectivos contratos, todo ello de acuerdo con criterios objetivos.

Los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos incluyen principalmente:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Una remuneración variable anual vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos.
- Una remuneración variable a largo plazo basada en instrumentos de Fluidra o referenciados a su valor.
- Previsión social y otros beneficios sociales.

Los órganos que intervienen en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones de Fluidra son el Consejo de Administración y la CNR, siendo la Junta General quien tiene la competencia para aprobar la política de remuneraciones de los consejeros de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable. Según establece el artículo 39 de los estatutos sociales de Fluidra ("Estatutos") y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, compete al Consejo de Administración las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

A su vez, el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración recoge la composición, competencias y funcionamiento de la CNR que, en su actual redacción, establece lo siguiente:

"Asimismo, se constituirá en el seno del Consejo de Administración una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formada por cuatro (4) consejeros no ejecutivos dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes, que serán nombrados por el Consejo de Administración, ello sin perjuicio de la asistencia de consejeros ejecutivos o altos directivos, cuando así lo acuerden de forma expresa los miembros de la Comisión. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se designarán teniendo en cuenta su conocimientos, aptitudes y experiencia, así como los cometidos de la Comisión. Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión que tome en consideración, por sí los considerara idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

El Presidente de la Comisión de Nombramientos y retribuciones será necesariamente un consejero independiente, elegido entre los consejeros independientes que formen parte de ella. Actuará como Secretario de la Comisión, aquel que resulte designado por la propia Comisión, y podrá ser o no consejero."

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento de la CNR vigente en la fecha de elaboración de este Informe, sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle la Ley, los Estatutos o el Consejo de Administración, la CNR tiene las siguientes responsabilidades básicas:

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir, sobre esa base, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y decidir el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido;
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a votación en la Junta General, así como las propuestas de reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General;
- Informar sobre las propuestas de nombramiento de otros consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a votación en la Junta General, así como sobre las propuestas para su reelección o cese por la Junta General;
- Examinar y organizar, en la forma que corresponda, el proceso de sucesión del Presidente y del primer ejecutivo, formulando recomendaciones al Consejo para que dicho relevo se produzca de forma ordenada y planificada. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará un plan de sucesión que será revisado periódicamente para adaptarlo a las nuevas necesidades y circunstancias de la Sociedad;
- Elaborar y revisar los criterios a seguir en la configuración del equipo directivo de la Sociedad y sus filiales y en la selección de candidatos;
- Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento y cese de altos directivos y otros ejecutivos a propuesta del presidente ejecutivo y/o del consejero delegado, así como las condiciones básicas de sus contratos. A los efectos del presente Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se entenderá por "altos directivos", al menos, aquellos que desempeñen funciones directivas bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de las comisiones ejecutivas o del Consejero Delegado, así como el Director Global de Auditoría Interna y Cumplimiento;
- Informar al Consejo sobre las cuestiones relativas a la diversidad de género y a la cualificación de los consejeros de acuerdo con el artículo 6.5 del Reglamento del Consejo de Administración;

- (viii) Establecer un objetivo de representación del género menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo;
- (ix) Proponer al Consejo de Administración (i) la política de retribución de los consejeros y altos ejecutivos y (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y
- (x) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.
- Asimismo, en relación con las funciones de la CNR relativas a la remuneración del Consejo de Administración y de los altos ejecutivos, el artículo 10 del Reglamento de la CNR establece:
- (i) Proponer al Consejo de Administración:
- El sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos;
 - La retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos, incluyendo (i) las retribuciones fijas y variables anuales, (ii) las retribuciones variables a largo plazo, establecidas por la Sociedad para sus altos directivos y consejeros ejecutivos basadas en instrumentos de patrimonio de la Sociedad o referenciadas al valor de dichos instrumentos (iii) las indemnizaciones que puedan corresponder en caso de cese anticipado en el cargo y (iv) las cantidades que deba satisfacer la Sociedad en concepto de retribución en especie, incluidas las primas de seguros o las aportaciones a planes de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en la normativa interna de la Sociedad y con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas que garantice su cumplimiento; y
 - Las políticas de retribución de los consejeros y altos directivos y revisarlas periódicamente, proponiendo al Consejo de Administración su modificación y actualización, y verificando su adecuación a las circunstancias particulares de la Sociedad. En caso de que el Comité recurra a asesores externos para la elaboración de la Política, deberá evaluar adecuadamente su independencia.
- (ii) Elaborar y someter a la aprobación del Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros;
- (iii) Revisar periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos y verificar que se ajustan a las políticas retributivas aplicables;
- (iv) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por el cumplimiento de las políticas retributivas de los consejeros y altos directivos;
- (v) Evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos fijados para el año anterior a efectos de determinar la propuesta de retribución individual, incluidos los componentes variables de la misma de los consejeros ejecutivos y altos directivos;
- (vi) Verificar la adecuación de las políticas de selección y retribución a la situación de la Sociedad y a su estrategia a corto, medio y largo plazo y a las condiciones del mercado y con el fin de evaluar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y al adecuado control y gestión de los riesgos, informando al Consejo de Administración de los resultados de dicha revisión; y
- (vii) Verificar que la información publicada por la Sociedad 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.

A la fecha de elaboración de este informe, la composición de la CNR es la siguiente:

- Esther Berrozpe , vocal (presidente de la CNR), fecha nombramiento 6/09/2019
- Piumoc Inversiones, S.A.U. (representada por D. Bernat Garrigós Castro), vocal (secretario de la CNR), fecha último nombramiento: 27/6/2018
- Sébastien Mazella di Bosco, vocal, fecha nombramiento: 20/2/2018
- Jorge Valentín Constans, vocal, fecha último nombramiento: 27/02/2019

En 2020 la CNR se reunió en 7 ocasiones 1 presencial y 6 por video conferencia). En el ejercicio 2021 se prevé que la CNR se reúna un mínimo de 5 veces. Al margen de revisar los aspectos derivados de sus responsabilidades básicas descritas anteriormente, durante 2021 la CNR se focalizará en las siguientes actividades:

- Evaluación del desempeño profesional de los Consejeros Ejecutivos y equipo directivo del Grupo.
- Propuesta de los objetivos estratégicos de 2021 para Consejeros Ejecutivos y equipo directivo del Grupo para su aprobación por el Consejo.
- Seguimiento del Plan de ESG.
- Revisión y evaluación de la remuneración variable anual de 2020 a liquidar en 2021.
- Valoración del establecimiento de una cláusula malus en la remuneración variable anual de 2021
- Seguimiento de la renovación y del nombramiento de consejeros.
- Seguimiento del Plan 2018-2022 para los Consejeros Ejecutivos y el colectivo del equipo directivo.
- Diseño del incentivo a largo plazo a implantar por el grupo tras la finalización del periodo de medición de las métricas del plan actualmente vigente.
- Evaluación del Consejo y sus Comisiones y seguimiento del plan de acción derivado de la autoevaluación del Consejo de Administración, en este ejercicio en colaboración con asesor externo.
- Seguimiento de los planes formativos del Consejo y sus Comisiones
- Formulación del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos y ceses de directivos que el primer ejecutivo proponga.
- Seguimiento del plan de gestión del talento y planes de sucesión para el colectivo del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos.
- Propuesta de nuevo plan de incentivos a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos y el colectivo del equipo directivo.
- Propuesta de nueva política de Remuneraciones para 2022

La Política de Remuneraciones procura que las retribuciones de sus consejeros sean acordes con las tendencias seguidas en compañías comparables por su tamaño, actividad o estructura a los efectos de alinearlas con las mejores prácticas de mercado.

A estos efectos, Fluidra revisa periódicamente con referencias de mercado los niveles de competitividad externa de las retribuciones satisfechas a los consejeros y altos directivos, tomando como referencia compañías multinacionales de tamaños y complejidades más o menos cercanas

o que, por tamaño, número de empleados y estructura organizativa tienen cierta similitud en cuanto a organización empresarial y presencia internacional. En relación con el Plan 2018-2022 aprobado por la Junta General en 2018, la CNR solicitó informes de opinión a Georgeson y Willis Towers Watson.

De los resultados de estas revisiones se desprende que el sistema retributivo de los consejeros de Fluidra se ajusta a los estándares de mercado a nivel cuantitativo y cualitativo.

D.1

Durante el primer semestre de 2017, tras la adquisición del grupo Zodiac, filiales de Rhône Capital LLC ("Rhône") implantaron un Management Equity Plan ("MEP") para directivos del grupo Zodiac, entre ellos el Sr. Bruce Brooks, basado en la titularidad de acciones de Luxco ("Plan Original").

Los acuerdos de fusión entre Fluidra y Zodiac contemplan la sustitución del Plan Original por otro en los términos que suscritos entre Piscine Luxembourg Holdings 1, S.à.r.l., socio de la entidad absorbida en la Fusión (y su filial, un partnership luxemburgués, "Lux SCS") y los directivos beneficiarios, cuya eficacia se condicionó a la inscripción de la Fusión (el "Plan Sustitutivo"). Los cambios introducidos en el Plan Sustitutivo respecto al Plan Original se efectuaron con la finalidad de que esté sustancialmente alineado y no conflictúe con los objetivos y plazos establecidos en Plan 2018-2022 de Fluidra.

Con arreglo al Plan Sustitutivo los beneficiarios, entre los cuales está el Sr. Bruce Brooks, detentan tres instrumentos diferenciados, unidades de Lux SCS convertibles en acciones de Fluidra o efectivo, sujetos a periodos de restricción para la enajenación de las acciones (lock up), opciones de recompra en el caso de terminación de los servicios del directivo y, cuando aplique, al cumplimiento de determinados objetivos financieros. La Política de Remuneración incluye, en su epígrafe 8, la descripción del Plan Sustitutivo del que resulta beneficiario el Sr. Bruce Brooks. En el ejercicio 2020, Bruce Brooks ha percibido la cantidad de 416.700,20 euros en relación con el Plan Sustitutivo. Esta cantidad está sujeta a condiciones de reembolso hasta la liquidación final del Plan Sustitutivo.

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

[25/03/2021]

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

[] Si
[✓] No