

Política de remuneraciones de los consejeros de Fluidra, S.A.

ÍNDICE

1.	Introducción: Marco normativo	1
1.1	Obligación de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros	2
1.2	Régimen transitorio	3
2.	Normativa interna de Fluidra	5
2.1	Funciones del Consejo de Administración y de la CNR de Fluidra	5
2.2	Retribución de los consejeros de Fluidra	7
3.	Principios generales de la política de remuneración de los consejeros de Fluidra	10
3.1	Principios y Fundamentos	10
3.2	Características de la política de remuneración de los consejeros en su condición de tales	11
3.3	Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos	11
4.	Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales	13
5.	Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos	14
5.1	Remuneración fija	14
5.2	Remuneración variable	15
5.2.1	Remuneración variable anual	15
5.2.2	Remuneración variable a largo plazo	16
5.3	Previsión social	23
5.4	Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos	24
5.5	Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	26
6.	Aplicación de la política	26
7.	Vigencia de la política de remuneraciones	26

1. **Introducción: Marco normativo**

Con fecha 6 de diciembre de 2014 se publicó en el BOE la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (“**LSC**”) que establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneración para sus consejeros y que sometan ésta a su aprobación mediante voto vinculante de la Junta General de Accionistas de la sociedad, al menos cada tres años. Según el régimen transitorio establecido en la LSC, si la primera junta general ordinaria de accionistas celebrada en 2015 hubiera aprobado, con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (“**IARC**”), se entenderá aprobada la política de remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo.

La Junta General ordinaria de Accionistas de Fluidra, S.A. (“**Fluidra**” o la “**Sociedad**”), de fecha 5 de mayo de 2015, aprobó, con carácter consultivo el IARC que contenía la política de remuneraciones de los consejeros, cumpliendo, por tanto, el requisito establecido en el régimen transitorio en cuanto a la aprobación de la política de remuneraciones contenida en el mismo.

No obstante, al objeto de cumplir con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“**CNR**”), ha aprobado la presente política de remuneraciones en la medida en que, según se detalla en el apartado 5 de la presente Política, se ha modificado la remuneración del presidente ejecutivo de la Sociedad por el desempeño de funciones ejecutivas a los efectos de adecuarla a condiciones de mercado.

La presente política de remuneraciones se aprueba en cumplimiento de las disposiciones relativas a la remuneración de los consejeros previstas en la LSC y teniendo en cuenta la normativa interna de la Sociedad (Estatutos y Reglamento

del Consejo de Administración) vigentes en la fecha de aprobación de esta política.

A continuación se analizan los principales aspectos incluidos en la LSC en relación con las obligaciones de aprobación de la política retributiva antes mencionada.

1.1 Obligación de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros

Los artículos 529 septdecies y octodecies de la LSC establecen la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política retributiva para sus consejeros en la que se describan y detallen los diferentes conceptos retributivos que éstos tengan derecho a recibir en su condición de tales, así como las características y fundamentos de las remuneraciones de los administradores que desarrollan funciones ejecutivas en la sociedad.

Esta política debe ser aprobada en las sociedades cotizadas por parte de la Junta General de Accionistas. El apartado primero del artículo 529 novodecies de la LSC establece para las sociedades cotizadas la obligación de someter a la Junta General de Accionistas la adopción de un acuerdo vinculante sobre la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día:

“1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.”

El propio artículo 529 novodecies, en su apartado 3 establece que:

“3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.”

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies establece que la propuesta de política de remuneraciones debe ser motivada y acompañada de un informe de la CNR:

“2. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.”

1.2 Régimen transitorio

En relación con la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, se introdujo una disposición transitoria con la siguiente redacción:

“2. El artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015 y resultará de aplicación a las sociedades anónimas cotizadas en la forma siguiente:

- a) En caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.*
- b) En caso de que dicha junta general ordinaria no apruebe consultivamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros, la política de remuneraciones de los consejeros deberá someterse a la aprobación vinculante de la junta general de accionistas no más tarde del término del ejercicio siguiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies y con efectos a partir del ejercicio posterior.”*

Según lo señalado anteriormente, de acuerdo con este régimen transitorio, la política de remuneraciones de los consejeros se aprobó el 5 de mayo de 2015 por aprobación del IARC con voto consultivo favorable en la primera Junta General de Accionistas de Fluidra que se celebró en ese año.

Así, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529 novodécies, las consecuencias de dicha aprobación fueron las siguientes:

- La política de remuneraciones de los consejeros descrita en el IARC aprobado con voto consultivo en la Junta General de 2015 mantendría su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que fue aprobada por la Junta General (esto es, hasta 2018 inclusive).
- Cuando transcurrieran tres años desde la aprobación del IARC por la Junta General de 2015 (esto es, en 2018), debería someterse a votación vinculante de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones, previo informe específico de la CNR. Dicha política de remuneraciones tendría vigencia para los tres años siguientes a su aprobación (esto es, 2019, 2020 y 2021).
- Si se produjera cualquier modificación en la política de remuneraciones que no estuviese reflejada en el IARC aprobado por la Junta General de 2015, se requerirá una nueva aprobación de la Junta General de Accionistas.

A propuesta de la CNR, Hay Group S.A. (en adelante, Hay Group), asesores externos especialistas en políticas de retribución, ha realizado un *benchmark* de la remuneración del presidente ejecutivo por sus funciones ejecutivas a efectos de comparar sus condiciones con las de mercado¹. La CNR, en su reunión de fecha 20 de enero de 2016 analizó los resultados del estudio de *benchmark* en el que se ponía de manifiesto que la remuneración del presidente ejecutivo, por sus funciones ejecutivas, era inferior a la media del grupo comparable de compañías del *benchmark* realizado. Fruto de ello, el Consejo de Administración de Fluidra, a propuesta de la CNR, ha aprobado la modificación de su remuneración fija y variable anual, a efectos de adecuarla a mercado.

¹ Las condiciones retributivas del presidente ejecutivo de Fluidra se han comparado con las de un grupo seleccionado de empresas españolas comparables con Fluidra, considerando, entre otros aspectos, su tamaño y su volumen en términos de empleados, facturación, etc.

De acuerdo con lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la LSC, el Consejo de Administración ha aprobado la presente política de remuneraciones de los consejeros recogiendo dicha modificación.

2. Normativa interna de Fluidra

La retribución de los consejeros de Fluidra se determina de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades de capital, los Estatutos, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

La LSC establece que, entre otras facultades indelegables, corresponden al Consejo de Administración de una sociedad cotizada las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

A este respecto, el Consejo de Administración de Fluidra ha contado con el asesoramiento en materia de remuneraciones de Hay Group y J&A Garrigues, S.L.P.

2.1 Funciones del Consejo de Administración y de la CNR de Fluidra

Los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración de Fluidra regulan las funciones propias del Consejo de Administración y de la CNR de la Sociedad en relación con las remuneraciones de los consejeros.

El artículo 39 de dichos Estatutos (*“Facultades del Consejo de Administración”*) establece que:

“Compete al Consejo de Administración la representación y la suprema dirección y administración de la Sociedad en juicio o fuera de él, de todos los actos comprendidos en el objeto social delimitado en estos estatutos, así como de todas aquellas actuaciones exigidas por la Ley, estos estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración, y sin perjuicio de los actos reservados expresamente por los mismos a la Junta General.”

En relación con las competencias de la CNR, los Estatutos Sociales de Fluidra establecen en su artículo 45 (“*Órganos delegados del Consejo*”):

“(…)

En todo caso, el Consejo deberá constituir una Comisión de Auditoría y una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con las facultades de información, supervisión, asesoramiento y propuesta en las materias de su competencia que se desarrollan en el Reglamento del Consejo de Administración. Adicionalmente, el Reglamento del Consejo de Administración establecerá la composición y funcionamiento de ambos órganos delegados.”

El artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración de Fluidra (“*Función general del Consejo*”) establece que:

“El Consejo de Administración no podrá delegar en ningún caso las siguientes facultades:

(…)

(ix) 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.”

El Reglamento del Consejo de Administración de Fluidra en el apartado 3 de su artículo 14 (“*Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Composición, competencias y funcionamiento*”) señala que:

“Sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle la Ley, los Estatutos Sociales o el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las siguientes responsabilidades básicas:

(…)

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

(...)

- *Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.*

(...)"

2.2 Retribución de los consejeros de Fluidra

Tanto los Estatutos Sociales como el Reglamento del Consejo de Fluidra establecen los principios y fundamentos en los que se basa la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

En relación con la remuneración de los consejeros, el artículo 44 de los Estatutos Sociales de Fluidra (*"Retribución de los consejeros"*) establece lo siguiente:

"1. La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas. El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales por ambos conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación. Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros, así como el calendario de pagos, corresponde al Consejo de Administración en la proporción que libremente determine. En la determinación de la cuantía de la retribución a percibir por cada uno de los consejeros se atenderá al criterio de que el importe sea reflejo del efectivo desempeño profesional de cada uno de ellos y deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración.

2. Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en el apartado anterior, se podrá prever el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas. El acuerdo de la Junta General deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de los derechos

de opción sobre las acciones, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

3. Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuera aplicable.”

En este sentido, el artículo 25 (“Retribución de los consejeros”) del Reglamento del Consejo de Administración de Fluidra establece adicionalmente en relación con la retribución de los consejeros que:

“1. La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas. El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales por ambos conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación. Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros, así como el calendario de pagos, corresponde al Consejo de Administración en la proporción que libremente determine. En la determinación de la cuantía de la retribución a percibir por cada uno de los consejeros se atenderá al criterio de que el importe sea reflejo del efectivo desempeño profesional de cada uno de ellos y deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración.

2. Asimismo, el Consejo de Administración velará para que el importe de la retribución del consejero externo sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no comprometa su independencia.

3. Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en el apartado anterior, se podrá prever el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas. El acuerdo de la Junta General deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el

precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de los derechos de opción sobre las acciones, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

4. Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuera aplicable.

5. El Consejo de Administración elaborará anualmente un informe sobre las remuneraciones de sus consejeros, que incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de retribuciones de la Sociedad aprobada por la Junta General. El informe deberá incluir las remuneraciones que perciban o deban percibir los consejeros en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

6. El informe se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

7. El Consejo de Administración elaborará la política de remuneraciones de los consejeros, que se ajustará a lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación. No obstante, en caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.

3. Principios generales de la política de remuneración de los consejeros de Fluidra

3.1 Principios y Fundamentos

El Consejo de Administración de Fluidra, al definir la política retributiva de los consejeros, ha considerado que la misma debe estar basada en los siguientes principios:

- La política retributiva procurará 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 Sociedad.
- La remuneración estará alineada con los intereses de los accionistas y con la rentabilidad sostenible de la Sociedad.
- La política retributiva procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad.
- La retribución tendrá 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 LSC, así como en el resto de normativa aplicable.

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los consejeros pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

El sistema retributivo diferencia entre la remuneración de los consejeros en su condición de tales, de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad.

3.2 Características de la política de remuneración de los consejeros en su condición de tales

La aplicación de los principios recogidos en el punto 3.1 anterior, relativos al sistema de remuneración de los consejeros de Fluidra en su condición de tales, reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que comprometa su independencia.
- La retribución se compone de una asignación anual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administraciones y de sus Comisiones delegadas y consultivas, dependiendo del cargo y responsabilidad dentro del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- La retribución no incorpora componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo.
- Se compensa a los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

3.3 Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos

Los principios y fundamentos generales del citado sistema que aplican al presidente ejecutivo, único consejero ejecutivo de la Sociedad, son los siguientes:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos y

de acuerdo con lo que figura en su respectivo contrato, de acuerdo con criterios objetivos.

- El sistema retributivo 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.
- El sistema retributivo incluye componentes en efectivo y en especie.
- 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.
- El incentivo a largo plazo incorpora una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de la retribución derivada del mismo en el supuesto de que se compruebe posteriormente que su determinación se basaba en datos incorrectos o inexactos.

La política retributiva está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

A continuación se describe el sistema de remuneraciones de los consejeros, basado en los principios y fundamentos antes expuestos.

4. Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales

Como hemos señalado anteriormente, la remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en los siguientes conceptos:

- Una remuneración fija en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad. A este respecto, la remuneración fija del presidente del Consejo y del coordinador del Consejo es superior a la del resto de miembros del Consejo de Administración.
- Una remuneración fija en metálico por su participación en la CNR y/o en la Comisión de Auditoría. El importe que perciben los presidentes de dichas Comisiones es mayor al del resto de miembros de dichas Comisiones.
- Dietas de asistencia a reuniones del Consejo o sus Comisiones. El importe que perciben aquellos consejeros que residen fuera de España es superior al que perciben el resto de miembros del Consejo.

El importe máximo de la retribución anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por todos los conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los consejeros corresponde al Consejo de Administración en la proporción que libremente determine. Para el ejercicio 2016, el importe máximo de la retribución, aprobado por la Junta General de Accionistas de fecha 5 de junio de 2009 asciende a 1.200.000 euros. Para el periodo de vigencia de esta política el importe máximo de la retribución se mantendrá en los mismos términos.

De este importe, el Consejo ha previsto para 2016 una remuneración por todos los anteriores conceptos de 962.500 euros, habiéndose incrementado la misma en un 1,2% respecto al año anterior.

La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con los consejeros en su condición de tales.

No existen otros sistemas de retribución para los consejeros en su condición de tales ni sistemas de incentivos basados en acciones en los que participen los consejeros en su condición de tales.

5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

El sistema retributivo del presidente ejecutivo, único consejero ejecutivo de Fluidra, se compone de:

5.1 Remuneración fija

Tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas.

A este respecto, el *benchmark* de la remuneración del presidente ejecutivo por sus funciones ejecutivas realizado por Hay Group descrito anteriormente ha puesto de manifiesto que su remuneración era inferior a la media del grupo comparable de compañías. Fruto de ello, el Consejo de Administración ha acordado modificar, durante el periodo de vigencia de la presente política, la remuneración fija del presidente ejecutivo.

El importe de su remuneración fija dineraria durante el ejercicio 2016 asciende a 255.000 euros, no previéndose un incremento de la misma superior al 20% del citado importe durante el periodo de vigencia de la presente política.

Adicionalmente, de acuerdo con la política de Fluidra a este respecto para sus directivos, percibe determinadas retribuciones en especie entre las que se

encuentran el uso de un vehículo propiedad de la Sociedad y un seguro médico de salud familiar.

5.2 Remuneración variable

5.2.1 Remuneración variable anual

Conforme a lo estipulado en su contrato, el presidente ejecutivo percibe una remuneración bruta variable anual vinculada al cumplimiento de objetivos económicos y de gestión relacionados con el presupuesto establecido por el Consejo de Administración para cada ejercicio. Durante el periodo de vigencia de la política dicha remuneración variable, 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 hasta un máximo del 200% en caso de conseguir los máximos valores establecidos para cada indicador.

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

La remuneración variable anual y su actualización respecto a la del ejercicio anterior se basa en su adecuación a condiciones de mercado, basándose en el *benchmark* realizado por Hays Group. Fruto de ello, en 2016 el Consejo de Administración ha modificado la remuneración variable anual del presidente ejecutivo, incrementándola, con carácter previo a su ponderación en función de la escala de consecución de los objetivos, del 50% al 70% de la remuneración fija por funciones ejecutivas.

Como ejemplo en 2016 los indicadores son (i) en un 85% objetivos económicos: Free Cash-Flow, Net Income sobre ventas y crecimiento total de las ventas y (ii) en un 15% objetivos de gestión. Asimismo, en 2016 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 los máximos valores establecidos para cada indicador. Como se ha indicado anteriormente, será el Consejo de Administración quien, anualmente, determine para el resto del periodo de vigencia de la presente política los indicadores de la remuneración variable anual, su ponderación y escala de consecución.

5.2.2 Remuneración variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus directivos. Estos planes tendrán recurrencia en el tiempo, proponiendo el Consejo de Administración a la Junta General las aprobaciones sucesivas.

Durante el periodo de vigencia de la presente política, el presidente ejecutivo de Fluidra es beneficiario de los siguientes planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad:

(a) Incentivo a largo plazo 2013 – 2015:

La Junta General ordinaria de Accionistas de la Sociedad, en fecha 5 de junio de 2013, aprobó el plan de incentivos “Incentivo a largo plazo 2013 - 2015” (“**Plan I**”) dirigido al consejero ejecutivo y a determinados directivos de la Sociedad, cuyos objetivos eran los siguientes:

- Diseñar una política retributiva a largo plazo para el equipo directivo sostenible en el tiempo.
- Lograr un mayor alineamiento del equipo directivo con los intereses de los accionistas.

- Favorecer la generación de valor de la Sociedad a largo plazo, considerando la especial incidencia que el equipo directivo tiene en la estrategia y los resultados de la Sociedad.
- Motivar y fidelizar al equipo directivo, vinculando parte de su retribución a la creación constante de valor de la Sociedad.

La creación de un sistema basado en la entrega cada año de un determinado número de derechos, cuya conversión en acciones se prevé al cabo de tres años, permite conseguir que parte de la retribución del equipo directivo quede vinculada a la creación continua de valor.

El Plan I está articulado de la siguiente manera: una parte del incentivo se concede en unidades convertibles en acciones (“**RSUs**”), las cuales se liquidarán en acciones de la Sociedad transcurridos tres años; la otra parte del incentivo se instrumenta mediante la concesión de derechos sobre la revalorización de las acciones de la Sociedad (“**SARs**”) liquidables en acciones de la Sociedad transcurridos tres años.

Los beneficiarios son el presidente ejecutivo de la Sociedad y los empleados del equipo directivo que pertenezcan al Comité Ejecutivo del Grupo y tengan una antigüedad profesional en el Grupo de seis meses, y que sean expresamente invitados a participar en todos o algunos de los ciclos del Plan I. El Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la CNR, puede aprobar la incorporación de nuevos beneficiarios al Plan I durante todo el periodo de duración del mismo.

El Plan I está constituido por tres ciclos, cada uno de los cuales abarca tres años. La definición de cada ciclo se determina a partir de una fecha de concesión y un periodo de medición de valor.

La fecha de concesión de las RSUs y los SARs en cada uno de los ciclos es la siguiente:

- Primer ciclo: 15 de julio de 2013.
- Segundo ciclo: 15 de julio de 2014.
- Tercer ciclo: 15 de julio de 2015.

La Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad, en fecha 5 de mayo de 2015, canceló el tercer ciclo del Plan I.

Para cada uno de los ciclos del Plan I se establece un periodo de medición de valor que será el lapso de tiempo durante el cual se medirá el incremento de valor de la acción de Fluidra y que determinará el importe final del incentivo derivado de los SARs.

En relación a las RSUs, el periodo de medición de valor es el periodo de maduración que debe transcurrir con anterioridad a la conversión de las mismas en acciones.

La duración del periodo de medición de valor de cada uno de los ciclos actualmente en vigor del Plan I será de tres años a contar desde la fecha de concesión de cada uno de los ciclos, de acuerdo al siguiente esquema:

- Primer ciclo: del 15 de julio de 2013 al 15 julio de 2016.
- Segundo ciclo: del 15 de julio de 2014 al 15 julio de 2017.

Para cada concesión se establece un valor inicial de referencia de la acción de cada uno de los ciclos. El valor inicial de referencia es aquél a partir del cual se medirá el incremento de valor que servirá de base para determinar la parte del incentivo a percibir derivado de los SARs, y se corresponderá con la cotización media ponderada de la acción de Fluidra en las treinta sesiones bursátiles anteriores a cada fecha de concesión. Igualmente se establecerá un valor final de referencia de cada uno de los ciclos que se corresponderá con la cotización media ponderada de la acción en las

treinta sesiones bursátiles anteriores a la finalización del periodo de medición de valor correspondiente a cada uno de los ciclos.

La fecha de liquidación de las RSUs y los SARs y la correspondiente entrega de las acciones tendrá lugar dentro de los quince días hábiles siguientes a la finalización del periodo de medición de valor.

Una vez concluido el periodo de medición de valor de cada ciclo, los beneficiarios recibirán una acción de la Sociedad por cada RSU de que dispongan. En el caso de los SARs, los beneficiarios recibirán, en acciones de la Sociedad, la diferencia entre el valor final de referencia y el valor inicial de referencia multiplicado por el número de SARs concedidos.

En cada uno de los ciclos se ha asignado un número determinado de RSUs y SARs a cada beneficiario de forma individualizada determinados por la CNR. En el caso del presidente ejecutivo el número de RSUs y SARs concedidos en el total del primer y segundo ciclo del Plan I ha sido 26.666 y 80.000, respectivamente.

(b) Incentivo a largo plazo “Performance Share Plan 2015 – 2018”:

La Junta General de Accionistas de 5 de mayo de 2015 aprobó un nuevo plan de incentivos a largo plazo denominado “Performance Share Plan 2015 – 2018” (“**Plan II**”) para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos del Grupo.

El Plan II tiene por objeto incentivar, motivar y retener 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, siendo las principales condiciones básicas del mismo las siguientes:

- a) **Objetivo:** El Plan II tiene por objetivo alcanzar el máximo grado de motivación y fidelización de los beneficiarios del mismo, ligando parte de su retribución al valor de la acción de la Sociedad.

- b) **Instrumento:** El Plan II se articula a través de la concesión de un determinado número de unidades convertibles en acciones (“PSU”), las cuales se liquidarán en acciones de la Sociedad 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 II. No obstante, con el objeto de fidelizar y retener a los directivos clave, respecto de aquellos beneficiarios que no sean consejeros ejecutivos de la Sociedad, el Consejo de Administración podrá determinar que un porcentaje de las PSU concedidas, que podrá oscilar entre el 15% y el 25%, se convertirán en acciones de la Sociedad si se cumple el requisito de permanencia.

- c) **Beneficiarios:** Serán beneficiarios del Plan II los miembros del equipo directivo de Fluidra y de las sociedades participadas que conforman su Grupo consolidado, según determine el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, incluyendo a consejeros con funciones ejecutivas.

El número aprobado de beneficiarios al inicio del Plan II por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, es de 34. A estos efectos, la Junta General de Accionistas de Fluidra designó como beneficiario del Plan II al presidente ejecutivo.

No obstante, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá acordar la inclusión de nuevos beneficiarios no previstos en el momento inicial, salvo en el caso de miembros del Consejo de

Administración con funciones ejecutivas, para los que la Junta General de Accionistas será quien acuerde su inclusión.

El Plan II será de voluntaria adhesión por parte de los beneficiarios.

- d) Número máximo de PSU a conceder y de acciones a entregar: El número máximo de PSU a conceder al amparo del Plan II asciende a 2.161.920.

En consecuencia, el número máximo de acciones de la Sociedad a conceder al amparo del Plan II asciende a un total de 2.161.920 acciones, lo que representa el 1,92% del capital social de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, el número de unidades a conceder a cada beneficiario y el número final de acciones afectadas por el Plan II será determinado por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la CNR.

- e) Duración: El Plan II se inició el 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio de la liquidación efectiva del Plan II que se producirá durante el mes de enero de 2019.

No obstante lo anterior, el Plan II se inició formalmente el 5 de mayo de 2015.

- f) Asignación individualizada: La asignación individualizada del número de PSU a favor de cada uno de los beneficiarios del Plan II es realizada por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá asignar nuevas PSU, incorporar nuevos beneficiarios o incrementar el número de unidades inicialmente concedidas a los beneficiarios, salvo en el caso de miembros del Consejo de Administración con funciones

ejecutivas, para los que la Junta General de Accionistas será quien asigne, en su caso, nuevas PSU.

La Junta General de Accionistas de Fluidra acordó conceder al presidente ejecutivo 171.233 PSU.

En el número máximo de acciones autorizado previsto en el apartado d) anterior se tienen en cuenta las acciones necesarias para que puedan concederse nuevas PSU a nuevos beneficiarios o para la concesión de nuevas PSU a beneficiarios ya existentes.

La referida asignación individualizada se efectúa a los meros efectos de cómputo y no implicará la adquisición de la condición de accionista ni de cualesquiera otros derechos vinculados a dicha condición por parte del beneficiario. Asimismo, las unidades y los derechos concedidos revisten el carácter de *intuitu personae* y, en consecuencia, son intransmisibles a terceros.

- g) Métricas: El grado de consecución del incentivo dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan II, en cuanto al porcentaje de PSU cuya conversión en acciones depende del 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 *Total Shareholder Return* (“TSR”) de Fluidra en términos absolutos y
- (ii) de la evolución del EBITDA de Fluidra o, en el caso de aquellos beneficiarios que así lo decida el Consejo de Administración, del

EBIT de la filial de Fluidra de la que sea responsable el beneficiario.

La Junta General de Accionistas acordó que los porcentajes de ponderación para el presidente ejecutivo se establecen en un 70% para el objetivo de TSR y en un 30% para el objetivo de EBITDA de Fluidra.

Tanto el TSR como el EBITDA/EBIT 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 2015 y el 31 de diciembre de 2017.

- h) Entrega de las acciones y régimen de disponibilidad: 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.
- i) 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.

5.3 Previsión social

Existe un compromiso por contingencias de fallecimiento e invalidez a favor del presidente ejecutivo.

Además, existe un compromiso por pensiones de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación, con la realización de aportaciones

anuales por parte de la Sociedad. Este sistema de ahorro es compatible con la indemnización prevista por resolución de la relación contractual de presidente ejecutivo.

5.4 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato del presidente ejecutivo de la Sociedad tiene naturaleza mercantil, cuyo objeto determina que prestará los servicios propios de presidente ejecutivo de la Sociedad, con las funciones que se especifican con carácter general en la legislación mercantil, así como en los Estatutos Sociales, Reglamentos aplicables a los órganos de la Sociedad y las atribuidas por la Junta General de Accionistas de Fluidra, que le delegó todas las facultades del Consejo de Administración con la única excepción de las indelegables.

En particular, el presidente ejecutivo asume la responsabilidad de la alta dirección de la Sociedad, siendo el responsable de la Dirección, Gestión y Administración de todas las áreas de la Sociedad.

El contrato establece un pacto de no competencia post-contractual, así como determinados derechos en caso de extinción del mismo:

a) Pacto de no competencia post-contractual:

Sin perjuicio del acuerdo mediante el cual el presidente ejecutivo se obliga, mientras el contrato esté en vigor, a no hacer competencia a la Sociedad, se establece 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 por el presidente ejecutivo 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.

b) Indemnización en caso de extinción del contrato:

Siguiendo las recomendaciones del código de buen gobierno para entidades cotizadas, en 2015 el Consejo de Administración redujo la indemnización a que tendrá derecho el presidente ejecutivo de la Sociedad 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 presidente ejecutivo de la Sociedad, a un importe equivalente al importe de 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. Hasta la citada modificación el presidente ejecutivo tenía derecho a tres anualidades.

El presidente ejecutivo tendrá 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.

En los casos expuestos anteriormente, las partes deberán preavisar con una antelación mínima de seis meses respecto a la fecha de efecto de la extinción, excepto cuando ésta se produzca debido al incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales del presidente ejecutivo de la Sociedad o al incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes al puesto del presidente ejecutivo. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte no cumplidora tendrá derecho a

la percepción de una cantidad igual a la retribución fija pendiente de abono durante el período incumplido.

5.5 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

En principio, el sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.

6. Aplicación de la política

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los consejeros, el Consejo de Administración de Fluidra, previos los informes correspondientes de la CNR, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración de los consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación. A tal fin, el Consejo de Administración de Fluidra procederá anualmente a la revisión de la política descrita, a fin de incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

7. Vigencia de la política de remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los miembros del Consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas y en los tres siguientes, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de Fluidra.