

# Informe Anual sobre la Política de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2011

Abril 2012



## INDICE

1.	Introducción	3
1.1	Composición del Consejo de Administración	3
1.2	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	4
1.2.1	Composición	4
1.2.2	Funciones	5
1.2.3	Reuniones	6
1.2.4	Actividad desarrollada durante el ejercicio 2011	6
2.	Principios generales de la política retributiva de los Consejeros	7
3.	Sistema retributivo de los Consejeros ejecutivos	7
3.1	Retribución fija	9
3.2	Retribución variable	9
3.3	Retribuciones estatutarias	10
3.4	Sistemas de previsión social y retribuciones en especie	11
3.5	Sistemas de incentivos basados en acciones	12
3.6	Principales características del Contrato con el Consejero Delegado	15
4.	Sistema retributivo de los Consejeros no ejecutivos	17
4.1	Retribución durante el ejercicio 2011	17
4.2	Retribución prevista para el ejercicio 2012	19
4.3	Sistemas de previsión social	20
4.4	Otras retribuciones	20
4.5	Incentivos basados en acciones	20
4.7	Principales características de los contratos de los Consejeros	20
5.	Especial Referencia a la Política Futura	20

## 1. Introducción

El Consejo de Administración de FLUIDRA, S.A., (en adelante, Fluidra, la Sociedad o la Compañía, indistintamente), conforme a lo establecido en el artículo 25.4 de su Reglamento, y siguiendo las recomendaciones contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el 19 de mayo de 2006, así como las Recomendaciones de la Comisión Europea, de 14 diciembre de 2004 y de 30 de abril de 2009, relativas a la promoción de un régimen adecuado de remuneración de los Consejeros de las empresas que cotizan en bolsa de acuerdo con el artículo 61 ter de la Ley del Mercado de Valores, realiza anualmente un informe sobre la política de retribuciones del ejercicio en curso y la aplicación de la política de retribuciones vigente en el ejercicio precedente.

Dicho informe se pone a disposición de los accionistas para su conocimiento y votación consultiva en la próxima Junta General Ordinaria de accionistas.

No se ha recurrido a asesores externos para la elaboración del presente informe.

### 1.1 Composición del Consejo de Administración de la Sociedad

En la actualidad, la composición del Consejo de Administración de FLUIDRA, S.A. es la siguiente:

Nombre	Cargo	Carácter del cargo	Fecha primer nombramiento	Fecha nombramiento mandado actual	Fecha terminación del mandato actual
D. Joan Planes Vila	Presidente	Externo dominical	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Eloy Planes Corts	Consejero Delegado y vocal	Ejecutivo	31/10/2006	08/06/2011	08/06/2017
D. Bernat Garrigós Castro	Vice secretario	Externo dominical	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Oscar Serra Duffo	Vocal	Externo dominical	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013

Nombre	Cargo	Carácter del cargo	Fecha primer nombramiento	Fecha nombramiento mandado actual	Fecha terminación del mandato actual
D. Bernardo Corbera Serra	Vocal	Externo dominical	03/10/2002	05/09/2007	05/09/2013
BIDSA(1) (D. Carlos Ventura Santamans)	Vocal	Externo dominical	07/01/2003	05/09/2007	05/09/2013
D. Juan Ignacio Acha-Orbea Echeverría	Vocal	Externo independiente	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Kam Son Leong	Vocal	Externo independiente	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Richard J. Cathcart	Vocal	Externo independiente	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
CAN (2) (D. Eduardo Lopez Milagro)	Vocal	Externo dominical	5/06/2009	5/06/2009	5/06/2015
D. Alberto Collado Armengol	Secretario	No consejero	17/09/2007	17/09/2007	17/09/2013

(1) *Bansabadell Inversió Desenvolupament, S.A.U.*

(2) *Grupo Corporativo empresarial de la Caja de ahorros y Monte de piedad de Navarra S.A.U*

## 1.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se recogen en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración que, a tal efecto, establece lo siguiente:

### 1.2.1 Composición

La Comisión estará formada por un mínimo de tres consejeros externos, en su mayoría 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.

El Presidente de la Comisión será necesariamente un consejero independiente, elegido entre dichos consejeros externos, debiendo ser sustituido cada cuatro años y pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde la fecha de su cese. Actuará como Secretario de la Comisión el miembro que resulte designado de entre sus miembros.

En la actualidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por:

Nombre y apellidos	Cargo	Fecha de nombramiento
Kam Son Leong	Presidente	26 de octubre de 2011
Bernat Garrigós Castro	Vocal*	17 de septiembre de 2007
Richard Cathcart	Vocal	26 de octubre de 2011

(\*) Ocupa el cargo de Secretario de la Comisión

### 1.2.2 Funciones

Sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle el Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión tiene las siguientes responsabilidades básicas:

- (1) Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del equipo directivo de la Sociedad y sus filiales y para la selección de candidatos.
- (2) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desarrollar bien su cometido.
- (3) Informar y elevar al consejo de Administración los nombramientos y ceses de altos directivos y directivos que el primer ejecutivo proponga, para que el Consejo proceda a designarlos.

- (4) Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género y cualificaciones de consejero, señaladas en el artículo 6.2 del Reglamento del Consejo de Administración (definiciones de las diferentes clases de consejeros).
- (5) Propondrá al Consejo de Administración: (i) la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos; (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.
- (6) Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
- (7) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión podrá recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

### 1.2.3 Reuniones

La Comisión se reunirá de ordinario trimestralmente. Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. Durante el 2011, la Comisión se ha reunido seis veces. Para 2012, se espera que la Comisión se reúna cinco veces.

### 1.2.4 Actividad desarrollada durante el ejercicio 2011

Al margen de revisar los aspectos derivados de sus responsabilidades básicas, descritas anteriormente, la actividad de la Comisión de Nombramientos y retribuciones en el transcurso del ejercicio 2011 se ha focalizado en las siguientes actividades:

- Evaluación del desempeño profesional del Consejero Delegado y análisis de su paquete retributivo en relación al mercado (benchmarking)
- Seguimiento del Plan de acciones derivado de la autoevaluación del Consejo
- Seguimiento del Incentivo a Largo Plazo. Asignación de RSUs y SARs
- Evaluación y seguimiento del Plan de Gestión del Talento de Fluidra
- Seguimiento del plan de sucesión del CEO
- Evaluación de la eficacia del plan de incentivos del equipo directivo

## 2. Principios generales de la política retributiva de los consejeros

El artículo 44 de los Estatutos de la Compañía<sup>1</sup>, según redacción actual, establece lo siguiente<sup>2</sup>:

*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 las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros 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. 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.*

*2. Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en el apartado anterior, prevé 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, que determinará, en su caso, el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.*

---

<sup>1</sup> En el mismo sentido, véase artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración

<sup>2</sup> En la Junta General de Accionistas de 6 de Junio de 2012, se prevé la modificación del apartado 2 de este artículo, al objeto de establecer que la retribución variable prevista en este apartado tiene carácter potestativo.

*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.*

### 3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos

En la actualidad, únicamente existe un Consejero Ejecutivo de la Sociedad, D. Eloy Planes Corts, que fue nombrado Consejero Delegado en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad, celebrada el 1 de octubre de 2006 y renovado en el cargo en fecha 8 de junio de 2011. D. Eloy Planes ocupa asimismo el cargo de Director General de la Compañía.

D. Eloy Planes Corts es miembro de los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, pero no percibe remuneración alguna por dicho concepto.

Para el ejercicio 2011, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración de la Sociedad decidió fijar las condiciones económicas y profesionales a las que tiene derecho a disfrutar D. Eloy Planes Corts en el marco de su relación contractual de naturaleza mercantil que como Consejero Delegado mantiene con la Compañía, retribuciones adicionales a las que le corresponden como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

Sus condiciones económicas y profesionales para el ejercicio 2011 se sintetizan en el siguiente esquema:

Importes brutos en euros

	Retribución		
	Fija	Variable (2)	Total
Consejero Delegado	250.000	80.500	330.500
Miembro del Consejo	91.000 (1)	3.783	94.783
<b>Total</b>	<b>341.000</b>	<b>84.283</b>	<b>425.283</b>

Incentivo Largo Plazo (3)		Otros Beneficios	
RSU's	SAR's	Seguro Salud Familiar (4)	Vehículo (5)
26.923 unidades	80.769 derechos	4.611 €	5.644 €

Previsión Social		
Prestación por Muerte (6)	Prestación por Invalidez (6)	Fondo Jubilación (7)
4 anualidades retribución fija	Pensión 75% retribución fija hasta alcanzar 65 años	16.000 €

- (1) Incluye dietas de asistencia y retribución como Presidente de Comisión Delegada del Consejo  
 (2) Retribución variable conseguida en 2011 y satisfecha en 2012  
 (3) Unidades y derechos concedidos en 2011  
 (4) Coste anual del Seguro de salud familiar  
 (5) Retribución correspondiente a la cesión de vehículo profesional  
 (6) Coste anual acumulado del seguro de vida e invalidez: 3.673 euros  
 (7) Aportación anual correspondiente al ejercicio 2011 a fondo de jubilación.

### 3.1 Retribución fija

La retribución fija por su función ejecutiva en Fluidra (se excluye en este apartado su retribución como miembro del Consejo) fue de 250.000 euros.

Para 2012, el Consejo ha decidido establecer la misma retribución que existía en 2011, es decir, 91.000 euros como miembro del Consejo y 250.000 euros por su función ejecutiva como Consejero Delegado.

### 3.2 Retribución variable

Conforme lo estipulado en su contrato, el Sr. Planes percibe una remuneración bruta variable anual vinculada al cumplimiento de varios objetivos relacionados con el presupuesto establecido por el Consejo de Administración para cada ejercicio. Dicha remuneración variable representa un 50% en base 100 sobre su retribución fija por sus funciones ejecutivas.

El pago de la retribución variable está ligada a la consecución de tres indicadores económicos de la evolución del Grupo. Dichos indicadores para el ejercicio 2011 fueron el Free Cash-Flow, el Net Income sobre ventas y el crecimiento total de las ventas. La escala de consecución oscila entre el 50% 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.

El pago de la retribución variable será exigible una vez se formulen las cuentas anuales de cada ejercicio y, en cualquier caso, se liquidará no más tarde del 30 de Abril siguiente al cierre de cada ejercicio.

La retribución variable correspondiente a los objetivos del ejercicio 2011 ha ascendido a la cantidad de 80.500 euros. Esta retribución, si bien provisionada en cuentas de 2011, se ha satisfecho en 2012. No existen en la actualidad anticipos ni créditos a favor de D.Eloy Planes

Para el ejercicio 2012, la remuneración variable representa de nuevo un **50%** en base 100 sobre su retribución fija por sus funciones ejecutivas.

El pago de la retribución variable está ligada a la consecución de los tres indicadores económicos anteriormente mencionados, así como a los objetivos estratégicos que el Consejo de Administración determine. 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.

### 3.3 Retribuciones estatutarias

D. Eloy Planes Corts percibe las dietas y demás retribuciones que se establezcan para los miembros del Consejo de Administración de FLUIDRA, tanto como consecuencia de su asistencia a las reuniones del Consejo, como las que estén establecidas por la pertenencia a las distintas Comisiones Delegadas del Consejo.

En el ejercicio 2011, en su condición de miembro del Consejo (no se incluye en este apartado las retribuciones por su función ejecutiva) percibió una retribución fija de

91.000 euros (que se desglosa en 60.000 euros que corresponden a su condición de consejero, 6.000 euros correspondientes a dietas de asistencia y 25.000 euros a su labor como presidente de la Comisión Delegada).

Además, ha devengado una retribución variable común a todos los miembros del consejo, con valor teórico de 5.000 euros, y referenciada al incremento de valor de la acción, que puede no alcanzarse o superarse en función de dicha revalorización de la acción. En el ejercicio 2011, la cantidad devengada en función del comportamiento de la acción durante el ejercicio ha sido de 3.783 euros, que se percibirá en 2012.

Para 2012, como se expondrá más adelante, el Consejo ha decidido no incrementar la retribución fija. En cuanto al tramo variable, siguiendo las recomendaciones en materia de buen gobierno, ha decidido proceder a eliminar la variabilización de los 5.000 euros (que en su origen conformaban más retribución fija) y convertir estos 5.000 euros en retribución fija también.

### 3.4 Sistemas de previsión social y retribuciones en especie

Existe un compromiso por contingencias de fallecimiento e invalidez a favor de D. Eloy Planes Corts, consistentes en la financiación por parte de la sociedad, y a su exclusivo cargo, de las prestaciones que se indican a continuación, y cuyo coste anual para la compañía es de 3.673 €.

En caso de fallecimiento, el beneficiario designado por el Sr. Planes percibirá un importe equivalente a 4 anualidades de su remuneración bruta fija en el momento de producirse el fallecimiento.

En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del Sr. Planes, con anterioridad a la extinción del presente contrato, percibirá hasta los 65 años de edad una prestación mensual equivalente a la doceava parte del 75% de su última retribución bruta anual fija en el momento de producirse la invalidez.

Además, existe un compromiso por pensiones que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación, con la realización de aportaciones anuales por parte de la empresa. Para el ejercicio 2011, se han realizado 2 aportaciones anuales por un importe total de 16.000 euros.

Por último, D. Eloy Planes dispone de un vehículo propiedad de la empresa para uso profesional y privativo y un seguro médico de salud familiar. La retribución correspondiente a la cesión del vehículo asciende a 5.644 euros. El coste del seguro médico familiar es de 4.611 euros.

Para 2012, no se prevén costes significativamente distintos por estos conceptos ni está previsto ningún otro concepto retributivo.

### 3.5 Sistemas de incentivos basados en acciones

La Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad, en fecha 2 de junio de 2.010 aprobó un sistema de incentivos “Incentivo a largo plazo 2010-2012” dirigido al Consejero Delegado y a determinados directivos de la Sociedad, cuyos objetivos son 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 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 sistema permite que, al cabo del tercer año de su implantación, el directivo tenga, como parte de su compensación anual, además de la retribución fija y el variable anual, un tramo variable que le retribuya por el trabajo y el valor creado durante los tres últimos ejercicios.

El Plan 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 Consejero Delegado 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. El Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la incorporación de nuevos Beneficiarios al Plan durante todo el periodo de duración del mismo.

El Plan se inició el día 2 de junio de 2010, coincidiendo con la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad y tiene una duración máxima de cinco (5) años y dos (2) meses a contar desde la Fecha de Inicio. El Plan, está constituido por tres (3) ciclos, cada uno de los cuales abarca tres (3) años. La definición de cada ciclo se determinará 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 será la siguiente:

- Primer Ciclo: 15 de julio de 2010
- Segundo Ciclo: 15 de julio de 2011
- Tercer Ciclo: 15 de julio de 2012

Para cada uno de los ciclos del Plan 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 del Plan será de tres años (3) 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 2010 al 15 julio de 2013
- Segundo Ciclo: del 15 de julio de 2011 al 15 julio de 2014
- Tercer Ciclo: del 15 de julio de 2012 al 15 julio de 2015

Para cada concesión se establecerá un Valor Inicial de Referencia de la acción de cada uno de los ciclos. El Valor Inicial de Referencia será 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 (30) 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 (15) 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 la diferencia entre el Valor final de Referencia y el Valor Inicial de Referencia multiplicado por el número de SARs concedidos, en acciones de la Sociedad.

En cada uno de los ciclos se asignará un número determinado de RSUs y SARs a cada Beneficiario de forma individualizada que serán determinados por el Consejo de Administración de acuerdo con los criterios establecidos al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el caso del Consejero Delegado el número de RSUs y SARs concedidas en el primer ciclo fue de 13.333 y 40.000 respectivamente,

en el segundo ciclo de 26.923 y 80.769 respectivamente, siendo el total acumulado a final del segundo ciclo de 40.256 RSU's y 120.769 SAR's.<sup>3</sup>

La previsión de derechos a otorgar al Consejero Delegado para 2012 es de 13.333 RSUs y 40.000 SARs.

La liquidación del primer ciclo se realizará según lo previsto en el plan, en Julio de 2013.

### 3.6 Principales características del contrato con el Consejero Delegado

El contrato de D. Eloy Planes como Consejero Delegado de la Sociedad tiene naturaleza mercantil cuyo objeto determina que D. Eloy Planes Corts prestará los servicios propios de Consejero Delegado 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 en la Junta General de Accionistas de Fluidra de 31 de Octubre de 2006 en la que le fueron delegadas todas las facultades del Consejo de Administración con la única excepción de las indelegables.

En particular, D. Eloy Planes Corts asumirá la responsabilidad de la alta dirección de la Sociedad, siendo el responsable de la Dirección, Gestión y Administración de todas las áreas de la Compañía.

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 Sr. Planes se obliga, mientras el contrato esté en vigor, a no hacer concurrencia a la Sociedad, se establece un pacto de no competencia post-contractual con una duración de 2 años desde la conclusión de la prestación efectiva de servicios

---

<sup>3</sup> En el segundo ciclo el Consejo de Administración decidió realizar una entrega extraordinaria y no recurrente de 13.590 RSU's y 40.770 SAR's en reconocimiento a su capacidad para dirigir la Compañía en el contexto de la crisis

La compensación económica que se establece para la obligación asumida por el Sr. Planes 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. El abono de dicha compensación se realizará en cuatro plazos, con vencimiento al final de cada uno de los cuatro semestres de duración del período de no competencia estipulado, y será independiente y compatible con la indemnización prevista por el propio contrato para los supuestos de cese del Sr. Planes.

b) Indemnización en caso de extinción del contrato.

En caso de extinción del contrato a instancia de la Compañía por cualquier causa, excepto en caso de incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones del D. Eloy Planes como Consejero Delegado de la Compañía, el Sr. Planes tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al importe de tres (3) 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.

D. Eloy Planes tendrá derecho a percibir la indemnización establecida en el punto anterior 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 Compañía 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 presente Contrato
- cambio de titularidad en el capital social de FLUIDRA con o sin variación de los órganos de gobierno de la empresa

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 de D. Eloy Planes como Consejero Delegado de la Compañía o al incumplimiento grave de la Compañía respecto a las

obligaciones contraídas y referentes al puesto del S. Planes. 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.

#### 4. Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos

A fin de ejercicio 2011, los consejeros no ejecutivos que forman parte del Consejo de Administración de la Sociedad son los siguientes:

Nombre	Cargo
D. Joan Planes Vila	Presidente
D. Bernat Garrigós Castro	Vice secretario
D. Oscar Serra Duffo	Vocal
D. Bernardo Corbera Serra	Vocal
Bansabadell Inversió Desenvolupament (D. Carlos Ventura Santamans)	Vocal
D. Juan Ignacio Acha-Orbea Echeverría	Vocal
D. Kam Son Leong	Vocal
D. Richard J. Cathcart	Vocal
Grupo Corporativo Empresarial de la Caja de ahorros y Monte de Piedad de Navarra (D. Eduardo López Milagro)	Vocal

##### 4.1 Retribución durante el ejercicio 2011

La remuneración percibida por los consejeros no ejecutivos de la Sociedad durante el ejercicio 2011 tanto por su pertenencia al Consejo de Administración, así como a las distintas comisiones existentes en la Sociedad (Comisión Delegada, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comité de Auditoría) ha sido la siguiente:

<b>Remuneración Consejo de Administración 2011</b>							
Consejero	Fija Consejo Admón.	Variable Consejo Admón. (4)	Dietas de Asistencia	Comisión Nombr./Retrib.	Comité Auditoría	Comisión Delegada	Total
Joan Planes *	96.000	3.783	6.000		8.000		<b>113.783</b>
Bernat Corbera	60.000	3.783	6.000			20.000	<b>89.783</b>
Oscar Serra	60.000	3.783	6.000			20.000	<b>89.783</b>
Bernat Garrigós (1)	60.000	3.783	6.000	8.000		10.000	<b>87.783</b>
BIDSA	60.000	3.783	6.000		8.000	20.000	<b>97.783</b>
Kam S. Leong (2)	60.000	3.783	16.000	8.000			<b>87.783</b>
Richard Cathcart (2) (3)	60.000	3.783	16.000	10.000			<b>89.783</b>
Juan Ignacio Acha (3)	60.000	3.783	6.000		10.000	20.000	<b>99.783</b>
CAN	60.000	3.783	4.000				<b>67.783</b>
<b>Total</b>	<b>576.000</b>	<b>34.047</b>	<b>72.000</b>	<b>26.000</b>	<b>26.000</b>	<b>90.000</b>	<b>824.047</b>

\* Presidente del Consejo de Administración

(1) El importe que percibe por su participación en la Comisión Delegada es inferior al del resto de miembros porque es Secretario de la Comisión y no miembro a tiempo completo.

(2) Perciben un importe en dietas de asistencia superior al resto de miembros del Consejo debido a que residen fuera de España.

(3) El importe que perciben por su participación en las Comisiones de Nombramientos y de Auditoría respectivamente es mayor que la del resto de miembros de dichas Comisiones por su condición de Presidentes

(4) Devengado en 2011 y satisfecho en 2012.

El sistema de retribución variable dirigido a los miembros del Consejo de Administración está referenciado al valor de las acciones de la Sociedad, y se calcula según la siguiente fórmula:

$$\text{Remuneración variable} = N / (V_i * 1,05) * V_f$$

**V<sub>i</sub>:** Cotización inicial de la acción (cotización media de la acción correspondiente al mes de diciembre del ejercicio precedente a aquel para el que la remuneración se calcule).

**V<sub>f</sub>:** Cotización final de la acción (cotización media de la acción correspondiente al mes de diciembre del ejercicio para el que se calcule la remuneración).

La retribución variable base para 2011 son 5.000 euros y la devengada una vez aplicada la fórmula ha sido de de 3.783 euros por Consejero.

#### 4.2 Retribución prevista para el ejercicio 2012

La remuneración prevista para el Consejo para el ejercicio 2012 es la siguiente:

<b>Remuneración Consejo de Administración 2012</b>						
Consejero	Fija Consejo Admón. (5)	Dietas de asistencia	Comisión Nombr. / Retrib.	Comité Auditoría	Comisión Delegada	Total
Joan Planes *	101.000	6.000		8.000		<b>115.000</b>
Bernat Corbera	65.000	6.000			20.000	<b>91.000</b>
Oscar Serra	65.000	6.000			20.000	<b>91.000</b>
Bernat Garrigós (1) (4)	65.000	6.000	8.000		10.000	<b>89.000</b>
BIDSA (3)	65.000	6.000		10.000	20.000	<b>101.000</b>
Kam S. Leong (2) (3)	65.000	16.000	10.000			<b>91.000</b>
Richard Cathcart (2)	65.000	16.000	8.000			<b>89.000</b>
Juan Ignacio Acha	65.000	6.000		8.000	20.000	<b>99.000</b>
CAN	65.000	6.000				<b>71.000</b>
<b>Total</b>	<b>621.000</b>	<b>74.000</b>	<b>26.000</b>	<b>26.000</b>	<b>90.000</b>	<b>837.000</b>

\* *Presidente del Consejo de Administración*

(1) *El importe que percibe por su participación en la Comisión Delegada es inferior al del resto de miembros porque es Secretario de la Comisión y no miembro a tiempo completo.*

(2) *Perciben un importe en dietas de asistencia superior al resto de miembros del Consejo debido a que residen fuera de España.*

(3) *El importe que perciben por su participación en las Comisiones de Nombramientos y de Auditoría respectivamente es mayor que la del resto de miembros de dichas Comisiones por su condición de Presidentes.*

(4) *En la Junta General, se propone el acuerdo de nombrar como consejero dominical Aniol S.L., actual accionista de Fluidra, y consejero de Fluidra elegido por cooptación en el Consejo de 25 de abril, en sustitución de D. Bernat Garrigós. Las remuneraciones presentadas en el Cuadro no varían de ser aprobado el nombramiento.*

(5) *Incorpora los 5.000 euros de retribución variable por Consejero existentes con anterioridad a 2009*

A los efectos de alinear la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad con las recomendaciones en materia de buen gobierno, en 2012 se ha procedido a eliminar el sistema de retribución variable común a todos los miembros del consejo, que consistía en referenciar una cantidad de 5.000 euros anuales a la evolución del valor de

la acción de la Sociedad. A partir de 2012, los 5.000 euros anuales vuelven a incorporarse como parte de la retribución fija de los consejeros (tal como se venía haciendo con anterioridad a 2009).

#### 4.3 Sistemas de previsión social

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

#### 4.4 Otras retribuciones

No existen otros sistemas de retribución para los consejeros no ejecutivos.

#### 4.5 Incentivos basados en acciones

No existen sistemas de incentivos basados en acciones en los que participen los consejeros no ejecutivos.

#### 4.6 Principales características de los contratos de los Consejeros

No existen contratos de trabajo formalizados entre la Sociedad y los consejeros no ejecutivos.

### 5. Especial referencia a la política futura

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas por el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a éste, dentro del marco establecido al efecto, las propuestas que considere oportunas tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, teniendo en cuenta las condiciones del entorno y los resultados de la Compañía. En este sentido, y sobre la base de análisis y estudios de mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones trabaja para adecuar la estructura retributiva actual a la práctica seguida por compañías comparables a Fluidra en función de las características de cada puesto.

A fecha de hoy, no existen cambios previsibles a futuro respecto la política retributiva actual.