

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2017

**C.I.F.**

A-17728593

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

FLUIDRA, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

AVENIDA FRANCESC MACIA, 60 PLANTA 20 BARCELONA

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

El 20 de febrero de 2018 la junta general de accionistas de Fluidra ha aprobado la fusión transfronteriza por absorción de Piscine Luxembourg Holdings 2 S.à r.l. ("Zodiac HoldCo") (sociedad absorbida) por Fluidra (sociedad absorbente) con extinción, mediante la disolución sin liquidación, de la sociedad absorbida y la transmisión en bloque de todo su patrimonio a la sociedad absorbente, que adquirirá, por sucesión universal, la totalidad del patrimonio y de los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida (la "Fusión"). En la fecha de inscripción de la escritura de Fusión en el registro mercantil correspondiente al domicilio social de Fluidra, el Consejo de Administración de Fluidra estará compuesto por doce consejeros, de acuerdo con lo siguiente: cuatro consejeros independientes, cuatro consejeros propuestos por los accionistas sindicados de Fluidra, conjuntamente, y cuatro consejeros propuestos por el Socio Único de Zodiac HoldCo. Como parte de los acuerdos de Fusión, y a propuesta del consejo de administración de Fluidra, la junta ha aprobado, condicionado a, la inscripción en el registro mercantil correspondiente al domicilio social de la Sociedad de la escritura de Fusión los nombramientos, dimisiones y/o ceses de los consejeros que sean necesarios para poder implementar la composición del Consejo de Administración de Fluidra descrita anteriormente.

El Consejo de Administración de Fluidra someterá a aprobación por la Junta General de Accionistas de Fluidra, que se celebre con posterioridad la aprobación de la Fusión, la política de remuneraciones de los consejeros al objeto de adaptar la existente a la nueva composición del órgano de administración, en la cual se describirán las características de la remuneración a percibir por todos los consejeros, por todas sus funciones.

En el año en curso, hasta que sea efectiva la nueva composición del órgano de administración de Fluidra y se apruebe la nueva política de remuneraciones de sus consejeros, la Compañía seguirá aplicando la política de remuneraciones que ha aplicado en 2017, basada en la Política de Remuneraciones de los consejeros de Fluidra aprobada por la junta general de accionistas de la Compañía el 3 de mayo de 2016.

En base a lo anterior, se ha considerado conveniente no cumplimentar el apartado A de este informe relativo a las remuneraciones de los consejeros para el año en curso dado que en la fecha de su aprobación por el consejo de administración, la modificación de la actual política de remuneraciones está en proceso de preparación. Ello sin perjuicio de que el consejo de administración reformulará el presente Informe Anual de Remuneraciones, con anterioridad a la convocatoria de la junta general ordinaria de Fluidra que deba aprobarlo, cumplimentando el apartado A, a los efectos de que refleje la nueva política de remuneraciones, aplicable desde la fecha en que sea efectiva la Fusión, que se someterá a aprobación en la misma junta general ordinaria de la Sociedad. Únicamente se cumplimentará el apartado A.4 en lo relativo a los incentivos a largo plazo aprobados en ejercicios anteriores, al haber finalizado el 31 de diciembre de 2017 el periodo de medición de las métricas a las que está vinculado el "Performance Share Plan 2015-2018".

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política

de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

**Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

**Explique los componentes fijos de la remuneración**

Según lo previsto en el apartado A1 este apartado no se cumplimenta hasta la reformulación del presente Informe Anual de Remuneraciones.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

#### Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones, excepto en lo relativo al plan de incentivos a largo plazo actualmente en vigor en Fluidra del que es beneficiario D. Eloy Planes Corts.

“Performance Share Plan 2015-2018”:

La Junta General de Accionistas aprobó un plan de incentivos a largo plazo, Performance Share Plan 2015-2018 con fecha 1 de diciembre de 2015 para el colectivo de directivos clave y Consejeros ejecutivos del Grupo.

El Plan 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 del Plan: El Plan 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 se articulará a través de la concesión de un determinado número de unidades convertibles

en acciones (Performance Stock Units en su acepción inglesa y, en adelante, las “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. 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 por 100 y el 25 por 100, se convertirán en acciones de la Sociedad si se cumple el requisito de permanencia.

c) Beneficiarios: Serán beneficiarios del Plan 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 comisión de nombramientos y retribuciones, incluyendo a consejeros con funciones ejecutivas.

El número aprobado de beneficiarios al inicio del Plan, por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es de 34. A estos efectos, la Junta General de Accionistas de Fluidra designó como beneficiario del Plan a su Presidente Ejecutivo D. Eloy Planes Corts.

Ello no obstante, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, podrá acordar la inclusión de nuevos beneficiarios no previstos en el momento inicial.

El Plan 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 ascenderá a 2.161.920.

En consecuencia, el número máximo de acciones de la Sociedad a conceder al amparo del Plan ascenderá 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 será determinado por el consejo de administración de la Sociedad, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones.

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

No obstante lo anterior, el Plan se inicia 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 será realizada por el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N.PSU = IT / PAI$$

Donde:

? N.PSU: número de PSU asignadas a cada Beneficiario.

? IT: Importe “target” de referencia en función de la categoría profesional y salario del beneficiario

? PAI: precio medio de cotización de la acción de la Sociedad, redondeado al segundo decimal, al cierre de las sesiones bursátiles de los 30 días anteriores al 1 de enero de 2015.

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, 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 a D. Eloy Planes 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 efectuará 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 revestirán el carácter de intuitu personae y, en consecuencia, serán intransmisibles a terceros.

g) Determinación del número de acciones a entregar con ocasión de la liquidación del Plan. El número de acciones a entregar a cada beneficiario en la fecha de liquidación del Plan se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula N.A. =  $N.PSU \times (\%P + \%OF * GCI)$

Dónde:

? N.A. = Número de acciones de Fluidra a entregar a cada beneficiario en la fecha de liquidación del Plan, redondeadas por defecto al entero superior más cercano.

? N.PSU = Número de PSU asignadas al Beneficiario.

? % P = Porcentaje de PSU concedidas convertibles en acciones si se cumple el requisito de permanencia.

? % OF = Porcentaje de PSU concedidas convertibles en acciones si se cumplen los objetivos financieros a los que se vincula el Plan.

? GCI = Grado de Consecución del incentivo, en función del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan y que se determinará de acuerdo con lo establecido en el apartado h) siguiente.

En ningún caso, incluso en aplicación de los coeficientes máximos relativos a la consecución de los objetivos previstos, podrá superarse el número máximo de acciones a entregar al amparo del Plan referido en el apartado d) anterior.

h) Métricas: El grado de consecución del incentivo dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan, 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" de Fluidra (en adelante, 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 en consejo de administración, del EBIT de la filial de Fluidra de la que sea responsable el beneficiario.

El Grado de Consecución del Incentivo, en cuanto al porcentaje de PSU vinculado al cumplimiento de los objetivos financieros se refiere, se determinará en función de la siguiente fórmula, con las ponderaciones incluidas en ella:  $GCI = 50\% * CTSR + 50\% * CEBITDA/EBIT$

Dónde:

? GCI = Grado de Consecución del incentivo expresado como un porcentaje.

? CTSR = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo TSR, según la escala establecida para el objetivo TSR que determine el Consejo de Administración.

? CEBITDA/EBIT = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo EBITDA/EBIT, según la escala establecida para el objetivo EBITDA/EBIT que determine el Consejo de Administración.

No obstante, lo anterior el Consejo de Administración podrá determinar un porcentaje de ponderación distinto de cada métrica, respecto del 50% establecido en términos generales.

La junta general de accionistas acuerda que los porcentajes de ponderación para D. Eloy Planes Corts se establecen en un 70% para el objetivo TSR y en un 30% para el objetivo 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.

i) Requisitos para la entrega de las acciones. Los requisitos para que el beneficiario pueda recibir las acciones que se deriven del Plan, son los siguientes:

- En cuanto a las PSU concedidas vinculadas al cumplimiento de los objetivos financieros, deben cumplirse los objetivos a los que se vincula el Plan en los términos y condiciones descritas en el presente acuerdo y que se desarrollarán en el Reglamento del Plan a aprobar por el Consejo de Administración.

- En cuanto al total de PSU concedidas, el Beneficiario debe permanecer en Fluidra hasta la Fecha de Finalización del Plan, salvo en circunstancias especiales tales como el fallecimiento, la incapacidad permanente, jubilación y demás circunstancias que se establezcan en el Reglamento y que deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración

de Fluidra. En caso de baja voluntaria o despido procedente, el beneficiario perderá, por tanto, el derecho a percibir las acciones al amparo del presente Plan.

j) 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 finalmente adopte el Consejo de Administración.

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. La Fecha de Entrega tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la Fecha de finalización del Plan, por tanto, dentro de los primeros treinta (30) días de enero de 2019. Las acciones que, en su caso, resulten de la liquidación del presente Plan no se entregarán en ningún caso a los Beneficiarios, perdiendo éstos cualquier derecho a recibir las acciones, en caso que el Beneficiario, antes de la Fecha de Entrega, hubiera sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta de acuerdo con la normativa interna del Grupo.

k) Terminación anticipada o modificación del Plan: El Plan podrá prever supuestos de terminación anticipada o de modificación en supuestos de cambio de control, si las acciones de Fluidra dejan de cotizar en un mercado organizado o en aquellos supuestos que afecten significativamente al Plan según lo determine el consejo de administración.

l) Sistema de cobertura: El sistema de cobertura del Plan será determinado en tiempo y forma por el consejo de administración de la Sociedad, a cuyos efectos el referido órgano queda expresamente facultado.

El periodo de medición de las métricas ha finalizado el 31 de diciembre de 2017, siendo su grado de consecución un 300% respecto del TSR (el 70% del Incentivo de D. Eloy Planes Corts está vinculado a TSR) y un 109% respecto del EBITDA (el 30% del Incentivo de D. Eloy Planes Corts está vinculado a EBITDA). Debido al grado de consecución de las métricas el número de acciones a entregar a los Beneficiarios del Plan excede del número máximo de acciones autorizado por la junta general de accionistas de Fluidra, por lo que tal y como prevé el Plan, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha realizado una distribución de las acciones asignadas al Plan por la junta de forma proporcional entre los Beneficiarios. En base a todo lo anterior, sujeto al cumplimiento del requisito de permanencia hasta el 31 de diciembre de 2018 tal y como establece el Plan, en enero de 2019 serán entregadas a D. Eloy Planes Corts 296.156 acciones.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

**A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.**

**Explique las indemnizaciones**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

**A.7 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.

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**Explique las remuneraciones suplementarias**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

concedidos

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración 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**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

**Explique los otros conceptos retributivos**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio

adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Según lo previsto en el apartado A1, este apartado se cumplimentará cuando se reformule el presente Informe Anual de Remuneraciones.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

**Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

El 3 de mayo de 2016 la Compañía aprobó la Política de Remuneraciones de los consejeros de Fluidra, siendo su vigencia el año 2016 y los tres años 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.

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de Fluidra son los siguientes:

- 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 Ley de Sociedades de Capital, 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.

Asimismo, el artículo 44 de los Estatutos de la Compañía, según redacción actual, establece lo siguiente en los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones:

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.

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.”

La junta general de accionistas de Fluidra del 5 de junio de 2009, acordó fijar, a los efectos de lo previsto en el artículo 44.1 de los Estatutos Sociales, en un millón doscientos mil (1.200.000) euros el importe máximo bruto anual de la retribución que la Sociedad satisfará al conjunto de sus consejeros. Dicho importe, conforme a lo previsto en el referido artículo estatutario, estará vigente en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

La política de remuneraciones no ha sufrido cambios respecto de la aplicada en el ejercicio anterior.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
DISPUR	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RICHARD J. CATHCART	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANIOL, S.L	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BANC SABADELL INVERSIÓ I DESENVOLUPAMENT,S.A.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 13/07/2017.
BERNAT CORBERA SERRA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ELOY PLANES CORTS	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JORGE VALENTÍN CONSTANS FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN IGNACIO ACHA-ORBEA ECHEVARRÍA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
OSCAR SERRA DUFFO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ELOY PLANES CORTS	260.100	110.000	8.000	182.070	0	0	0	22.187	582.357	561.190
BERNAT CORBERA SERRA	0	76.000	8.000	0	0	10.000	0	0	94.000	92.000
OSCAR SERRA DUFFO	0	76.000	8.000	0	0	10.000	0	0	94.000	92.000
ANIOL, S.L	0	76.000	8.000	0	0	10.000	0	0	94.000	92.000

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JORGE VALENTÍN CONSTANS FERNÁNDEZ	0	76.000	8.000	0	0	12.000	0	0	96.000	92.000
RICHARD J. CATHCART	0	76.000	18.500	0	0	12.000	0	0	106.500	104.500
JUAN IGNACIO ACHA-ORBEA ECHEVARRÍA	0	76.000	8.000	0	0	10.000	0	0	94.000	92.000
GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	0	86.000	8.000	0	0	12.000	0	0	106.000	104.000
DISPUR	0	76.000	8.000	0	0	0	0	0	84.000	84.000
BANC SABADELL INVERSIÓ I DESENVOLUPAMENT,S.A.	0	50.666	4.667	0	0	6.667	0	0	62.000	92.000

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ELOY PLANES CORTS Plan de Incentivos basado en acciones Fluidra												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/07/2013	0	0	0,00	No existe plan de opciones durante el ejercicio		0	0	0,00	No existe plan de opciones durante el ejercicio			
Condiciones: No existe plan de opciones durante el ejercicio												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
33.581	6,91	232.213	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No existe plan de opciones durante el ejercicio	
Otros requisitos de ejercicio: No existe plan de opciones durante el ejercicio												

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
ELOY PLANES CORTS	8.000	16.000	107.239	99.239

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ELOY PLANES CORTS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No existen	No existen
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
11.934	9.599	No existen	No existen

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

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ELOY PLANES CORTS	582.357	232.213	0	814.570	0	0	0	0	814.570	656.732	8.000
BERNAT CORBERA SERRA	94.000	0	0	94.000	0	0	0	0	94.000	92.000	0
OSCAR SERRA DUFFO	94.000	0	0	94.000	0	0	0	0	94.000	92.000	0
ANIOL, S.L	94.000	0	0	94.000	0	0	0	0	94.000	92.000	0
BANC SABADELL INVERSIÓ I DESENVOLUPAMENT,S.A.	62.000	0	0	62.000	0	0	0	0	62.000	92.000	0
JORGE VALENTÍN CONSTANS FERNÁNDEZ	96.000	0	0	96.000	0	0	0	0	96.000	92.000	0
RICHARD J. CATHCART	106.500	0	0	106.500	0	0	0	0	106.500	104.500	0
JUAN IGNACIO ACHA-ORBEA ECHEVARRÍA	94.000	0	0	94.000	0	0	0	0	94.000	92.000	0
GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	106.000	0	0	106.000	0	0	0	0	106.000	104.000	0
DISPUR	84.000	0	0	84.000	0	0	0	0	84.000	84.000	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.412.857</b>	<b>232.213</b>	<b>0</b>	<b>1.645.070</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.645.070</b>	<b>1.501.232</b>	<b>8.000</b>

## D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

En 2017 el salario fijo anual ha incrementado un 2 por cien respecto al 2016 situándose en 260.100 €.

En cuanto a su retribución variable, la cantidad objetivo (target) de 182.070 € se reparte en un 85% de objetivos financieros de Grupo: Free Cash Flow, Net Income y Sales Growth y en un 15% de objetivos de gestión.

En el ejercicio 2016 los objetivos financieros se alcanzaron en un 118%, y los objetivos de gestión en un 90%, por lo que la cantidad final correspondiente al 2016 satisfecha en 2017 fue de 203.133,65 euros.

Como participante del Programa de Incentivos a Largo Plazo 2013-2018, del segundo ciclo le fueron entregadas un total de 33.581 acciones en fecha 15 de julio de 2017.

## D.3 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 en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	74.876.104	66,48%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	23.505	0,03%
<b>Votos a favor</b>	74.663.399	99,71%
<b>Abstenciones</b>	189.200	0,25%

## E 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.

No existe

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/02/2018.

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

Sí

No