

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 presente informe anual de remuneraciones es el mismo que el aprobado por el consejo de administración en fecha 28 de febrero de 2018, excepto este apartado A referido a la política de remuneraciones de la sociedad para el año en curso, al haber sido cumplimentado con la política de remuneración de consejeros que resultará de aplicación a partir de la fecha en que resulte efectiva la Fusión entre Fluidra, S.A. ("Fluidra") y Piscine Luxembourg Holdings 2 S.à r.l. ("Zodiac HoldCo") a que nos referimos a continuación.

El 20 de febrero de 2018 la junta general de accionistas de Fluidra ha aprobado la fusión transfronteriza por absorción de 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.

De forma coéctanea a la aprobación de este Informe Anual de remuneraciones, el Consejo de Administración de Fluidra ha propuesto a la Junta General de Accionistas de Fluidra, condicionado a la inscripción de la Fusión y desde la fecha de inscripción 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 describen 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 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.

Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

En conformidad con lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), la política de remuneración de los consejeros pretende que su remuneración guarde proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido está orientado a promover la creación de valor sostenible a largo plazo, vinculado la remuneración de los consejeros con los resultados e intereses de los accionistas, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Adicionalmente, Fluidra tiene en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo Fluidra, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones de Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones.

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

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

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

De manera coetánea a la aprobación de la política de remuneraciones y el Informe anual de remuneraciones, el consejo de administración ha propuesto a la junta general, condicionado a la inscripción de la Fusión y desde la fecha de inscripción de la Fusión:

- (i) un aumento de la remuneración máxima anual, pasando de 1.200.000 euros a 1.600.000 euros. Este incremento viene motivado por el incremento del número de miembros que integran el consejo de administración tras la Fusión y al nuevo tamaño y complejidad del grupo Fluidra; y
- (ii) un plan de incentivos a largo plazo denominado "Performance Share Plan 2018 – 2022" (el "Plan 2018-2022") para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos del grupo Fluidra.

Criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de la sociedad e 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

A continuación se describen las principales normas de gobernanza aplicables a Fluidra en el proceso de determinación, aplicación y supervisión de la política de remuneración de sus consejeros, de acuerdo con lo establecido en los estatutos, el reglamento del consejo de administración de la sociedad y los acuerdos adoptados por la junta general de accionistas, todo ello en consistencia con los preceptos establecidos al respecto en la normativa aplicable a las sociedades cotizadas. El sistema retributivo diferencia entre la remuneración de los consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros, de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad.

En aplicación de los principios recogidos en el apartado A.1.1 anterior, el sistema de remuneración de los CONSEJEROS de Fluidra por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros, 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, siguiendo las recomendaciones de Gobierno Corporativo.
- 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.

El importe máximo anual de la remuneración de los consejeros por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros será fijado por la junta general y distribuido por el consejo de administración de la manera que éste decida teniendo en cuenta los criterios antes descritos. el citado importe máximo permanecerá vigente en tanto la junta general de accionistas no acuerde su modificación.

Los principios y fundamentos generales de la política retributiva que aplican a los consejeros con funciones ejecutivas ("Consejeros Ejecutivos") de la Sociedad son los siguientes:

- La remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas es adicional a la remuneración que el consejero pueda percibir por las funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de miembro del consejo de administración.
- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a 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 deberá incorporar una cláusula que permita 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 y las recomendaciones de Gobierno Corporativo en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

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

La composición, competencias y funcionamiento de la CNR se recogen en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración que, a tal efecto, en su actual redacción establece lo siguiente:

Artículo 14.- Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Composición, competencias y funcionamiento

"Asimismo, se constituirá en el seno del Consejo de Administración una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formada por un mínimo de 3 consejeros no ejecutivos dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes, que serán nombrados por el Consejo de Administración, ello sin perjuicio de la asistencia de consejeros ejecutivos o altos directivos, cuando así lo acuerden de forma expresa los miembros de la Comisión. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se designarán teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia así como los cometidos de la Comisión. Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión que tome en consideración, por si los considerara idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

El Presidente de la Comisión de Nombramientos y retribuciones será necesariamente un consejero independiente, elegido entre los consejeros independientes que formen parte de ella. Actuará como Secretario de la Comisión, aquel que resulte designado de entre sus miembros."

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:

- 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.
- 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.
- Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas de los nombramientos y ceses de altos directivos y directivos que el primer ejecutivo proponga, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género y cualificaciones de consejero, señaladas en el artículo 6.2 del presente Reglamento.
- 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.
- Examinar y 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.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas.
- Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.

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

Nombre y apellidos Cargo Fecha del último nombramiento

Richard Cathcart Vocal 05/06/2013
ANIOL (D. Bernat Garrigós Castro) Vocal* 06/06/2012
Oscar Serra Vocal 02/12/2014
Jorge Valentín Constans Presidente 05/05/2015

(*) Ocupa el cargo de Secretario de la Comisión

El consejo de administración de Fluidra ha contado con el asesoramiento en materia de remuneraciones de Willis Tower Watson, Geogeson, S.R.L. y J&A Garrigues, S.L.P.

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

Hasta la fecha en que sea efectiva la nueva política de remuneración de los consejeros, la remuneración fija de los consejeros es la detallada en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2017. Tras la fecha en que resulte de aplicación de la nueva política de remuneración de los consejeros, será la siguiente:

- a) remuneración por las funciones de supervisión y decisión colegiada
- 82.000 euros anuales para cada miembro del Consejo de Administración.
 - Por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que comporta la pertenencia a las distintas Comisiones y la Presidencia y coordinación del Consejo:
 - o 15.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 20.000 euros adicionales.
 - o 15.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Auditoría, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 20.000 euros adicionales.
 - o 12.000 euros anuales adicionales para cada miembro de la Comisión Delegada, excepto el presidente de la Comisión que percibirá 16.000 euros adicionales.
 - o 36.000 euros anuales adicionales para el Presidente del Consejo de Administración.
 - o 15.000 euros anuales adicionales para el coordinador del Consejo de Administración.
 - No obstante lo anterior, los consejeros ejecutivos que sean miembros de las distintas Comisiones no percibirán importe adicional alguno por su pertenencia a las mismas.
 - Las dietas de asistencia a reuniones del Consejo o sus Comisiones ascienden a 8.000 euros anuales. No obstante, el importe que perciben aquellos Consejeros que residen fuera de España asciende a 20.000 euros anuales.
- b) remuneración por las funciones ejecutivas
- D. Eloy Planes: 360.000 euros anuales
- D. Bruce Brooks: 518.000 euros anuales

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

Los únicos miembros del consejo que perciben retribución variable son los Consejeros Ejecutivos. Hasta la fecha en que sea efectiva la nueva política de remuneraciones de los consejeros, la remuneración variable del Consejero Ejecutivo es la detallada en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2017. Tras la fecha en que resulte de aplicación la nueva política de remuneración de los Consejeros Ejecutivos, será la siguiente:

a) Remuneración variable anual

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos, 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:

- (i) en un 85% objetivos económicos: Free Cash-Flow, EBIT sobre ventas y crecimiento total de las ventas y
- (ii) en un 15% objetivos de gestión.

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.

b) Remuneración variable a largo plazo

(i) Incentivo a largo plazo "Performance Share Plan 2015 – 2018"

La Junta General de Accionistas de 5 de mayo de 2015 aprobó un plan de incentivos a largo plazo denominado "Performance Share Plan 2015 – 2018" ("Plan 2015-2018") para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos del grupo Fluidra, siendo beneficiario del mismo D. Eloy Planes.

Debido al grado de consecución de las métricas a las que estaba vinculado el incentivo, cuyo periodo de medición ha finalizado el 31 de diciembre de 2017, sujeto al requisito de permanencia hasta el 31 de diciembre de 2018, con motivo de liquidación del Plan 2015-2018, en enero de 2019 serán entregadas a D. Eloy Planes Corts 296.156 acciones de Fluidra.

(ii) Incentivo a largo plazo "Performance Share Plan 2018 – 2022"

De forma coetánea a la aprobación de la Política de Remuneración y el Informe Anual de Remuneraciones, y condicionado a la inscripción de la Fusión y a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Fluidra, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha aprobado, sujeto a su ratificación por el primer Consejo de Administración que se celebre tras la Fecha de Inscripción de la Fusión, un plan de incentivos a largo plazo denominado "Performance Share Plan 2018 – 2022" (el "Plan 2018-2022") para el colectivo de directivos clave y consejeros ejecutivos del grupo Fluidra. El Plan 2018-2022 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 Fluidra.

El Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General la designación de D. Eloy Planes Corts y D. Bruce Brooks como beneficiarios del Plan 2018-2022.

Las principales condiciones básicas del mismo son las siguientes:

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

El Plan 2018-2022 consiste en que los Beneficiarios del mismo puedan percibir un determinado número de acciones ordinarias de Fluidra sujeto al cumplimiento de determinados requisitos.

- Instrumento: El Plan 2018-2022 se articula a través de la concesión de un determinado número de unidades ("PSU") que servirán como referencia para determinar el número final de acciones de la Sociedad a entregar a los Beneficiarios, transcurrido un determinado periodo de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos de Fluidra y se reúnan los requisitos previstos para ello en el reglamento del Plan 2018-2022.

- El número máximo de acciones de la Sociedad a entregar al amparo del Plan 2018-2022 asciende a un total de 5.737.979 acciones, lo que representa el 2,93 por 100 del capital social de la Sociedad en la Fecha de Inscripción de la Fusión.

- Duración: El Plan 2018-2022 se inicia con efectos el 1 de enero de 2018 y finaliza el 31 de diciembre de 2022, sin perjuicio de la liquidación efectiva del Plan 2018-2022 que se producirá durante el mes de enero de 2023.

El periodo de medición del cumplimiento de los objetivos económicos a los que se vincula el Plan es de cuatro años desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, existiendo, por tanto, un periodo adicional de un año, hasta el 31 de diciembre de 2022, de permanencia del Beneficiario en el grupo Fluidra.

- Asignación individualizada: La asignación individualizada del número de PSU a favor de cada uno de los Beneficiarios del Plan 2018-2022 es realizada por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, salvo, en el caso de consejeros con funciones ejecutivas para los que la Junta General será quien asigne, en su caso, las PSU.

El Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas que aprobará esta Política de Remuneración, la asignación de 180.000 PSU a D. Eloy Planes Corts y 291.375 PSU a D. Bruce Brooks.

- Requisitos para la liquidación del incentivo: Los requisitos para que el Beneficiario pueda recibir las acciones que se deriven del Plan, son los siguientes:

o En cuanto al total de PSU concedidas, el Beneficiario debe permanecer en Fluidra hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo en circunstancias especiales tales como el fallecimiento, la incapacidad permanente, jubilación y demás circunstancias establecidas en el Reglamento. En caso de baja voluntaria, despido procedente o cese con causa, el Beneficiario perderá, por tanto, el derecho a percibir las acciones al amparo del presente Plan 2018-2022.

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

En el caso de consejeros ejecutivos, la totalidad de las PSU concedidas están vinculadas a los requisitos de permanencia y de cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan.

- Métricas: El grado de consecución y, por tanto, el número de acciones de Fluidra a entregar a los Beneficiarios, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos financieros a los que se vincula el Plan 2018-2022 en cuanto al porcentaje de PSU concedido vinculado al citado cumplimiento.

- El número concreto de acciones de Fluidra a entregar a cada beneficiario en la fecha de liquidación, en cuanto a las PSU concedidas vinculadas al cumplimiento de los objetivos financieros, de darse las condiciones establecidas para ello, se establecerá en función:

- o de la evolución del Total Shareholder Return ("TSR") de Fluidra en términos absolutos y

- o de la evolución del EBITDA del grupo Fluidra.

Los porcentajes de ponderación para los Consejeros Ejecutivos son un 70% para el objetivo de TSR y un 30% para el objetivo de EBITDA del grupo Fluidra.

Tanto el TSR como el EBITDA se determinarán durante el periodo de medición del cumplimiento de los objetivos económicos que será el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2021.

La escala de consecución de las métricas oscila entre el 25% en caso de conseguir los niveles mínimos establecidos para cada métrica hasta un máximo del 170% en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada métrica. Por tanto, el número máximo de acciones a entregar a los Consejeros Ejecutivos en caso de conseguir o superar los máximos valores establecidos para cada métrica será de 306.000 en el caso de D. Eloy Planes Corts y 495.338 acciones en el caso de D. Bruce Brooks.

- Entrega de las acciones y régimen de disponibilidad: 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.

- 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 Política de Remuneración que se somete a la junta incluye, en su epígrafe 8, la descripción del sistema de remuneraciones consistente en un plan de incentivos que, antes de la Fusión, había sido otorgado por los socios de Zodiac Holdco a favor de sus directivos.

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

Los Consejeros Ejecutivos tienen reconocido un compromiso por contingencias de fallecimiento e invalidez 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 con anterioridad a la extinción de sus contratos, los Consejeros Ejecutivos percibirán 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, los Consejeros Ejecutivos tienen reconocido 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 por importe de 16.000 euros.

Estos compromisos están instrumentados a través de contratos de seguros.

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

Explique las indemnizaciones

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad tienen naturaleza mercantil, conteniendo una descripción clara de las funciones y responsabilidades a asumir según lo dispuesto en la legislación mercantil, en los Estatutos Sociales, Reglamentos aplicables a los órganos de la Sociedad y las atribuidas por la Junta General de Accionistas de Fluidra. Los términos y condiciones esenciales del contrato de los Consejeros Ejecutivos son los indicados a continuación:

Duración

Los Consejeros Ejecutivos tienen suscritos con la Sociedad un contrato de prestación de servicios de carácter indefinido que mantiene su vigencia mientras el consejero desempeñe sus funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo.

Exclusividad y confidencialidad

Los contratos prevén cláusulas de confidencialidad y dedicación exclusiva sin perjuicio de actividades expresamente autorizadas siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad propios de su cargo ni supongan conflicto con la Sociedad.

Pacto de no competencia post contractual

Sin perjuicio del acuerdo mediante el cual los Consejeros Ejecutivos se obligan, mientras los contratos estén en vigor, a no hacer competencia a la Sociedad, se establece un pacto de no competencia post contractual con una duración de dos años desde la conclusión de la prestación efectiva de servicios.

La compensación económica que se establece para la obligación asumida en virtud del pacto de no competencia post contractual por los Consejeros Ejecutivos es la siguiente:

- En el caso de D. Eloy Planes Corts dos anualidades de su retribución anual bruta fija vigente en el momento de la extinción del contrato.
- En el caso de D. Bruce Brooks la compensación económica derivada el pacto de no competencia está incluida en el importe de la retribución prevista a favor del consejero.

Indemnización en caso de extinción del contrato

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

- En el caso de D. Eloy Planes Corts 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.
 - En el caso de D. Bruce Brooks un importe equivalente al importe de una anualidad de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual target bruto variable.
- Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir dicha indemnización en caso de decidir extinguir el contrato por propia decisión, siempre y cuando dicha extinción se produzca por cualquiera de las siguientes causas:

- Incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto.

Reducción y limitación sustancial de sus funciones o poderes.

- Modificación sustancial de las condiciones pactadas en el contrato.
- Cambio de titularidad en el capital social de Fluidra con o sin variación de los órganos de gobierno de la Sociedad.

Plazo de preaviso

Las partes deberán preavisar con una antelación mínima de seis meses respecto a la fecha de efecto de la extinción de la relación contractual, excepto cuando ésta se produzca por mutuo acuerdo, debido al incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales del Consejero Ejecutivo de la Sociedad o al incumplimiento grave de la Sociedad respecto a las obligaciones contraídas y referentes al puesto del Consejero Ejecutivo. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte no cumplidora tendrá derecho a la percepción de una cantidad igual a la retribución fija pendiente de abono durante el período incumplido.

El Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones de los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos a los efectos de incorporar aquellas modificaciones que sean necesarias para adaptarlos a la Política de Remuneración vigente en cada momento y a la normativa interna de la Sociedad que resulte de aplicación.

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

No existen remuneraciones suplementarias devengadas por consejeros por servicios distintos de los inherentes a su cargo

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

No existen anticipos, créditos ni garantías

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

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros Ejecutivos perciben determinadas retribuciones en especie entre las que se encuentran el uso de vehículo, un seguro médico de salud familiar, formando parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de Fluidra

Adicionalmente, D. Bruce Brooks, con motivo de su expatriación recibirá asesoramiento fiscal y legal durante el periodo de su desplazamiento y se le compensarán los costes de traslado derivados de su desplazamiento. Asimismo, como prima de expatriación por su desplazamiento a España desde EEUU, donde venía prestando sus servicios al grupo Zodiac, durante un periodo de tiempo que no excederá de 6 años (renovable por mutuo acuerdo), percibirá determinadas cantidades para compensar los gastos de vivienda y desplazamiento derivados de su traslado a España hasta un máximo de 120.000 euros anuales.

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

No existen

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

No existen otras remuneraciones distintas a las explicadas en los apartados anteriores

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 las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La remuneración variable anual de los consejeros con funciones ejecutivas está vinculada a su desempeño referenciado con parámetros financieros y de gestión.

Los incentivos a largo plazo están vinculados a métricas financieras específicas, estableciéndose un periodo de un año de diferimiento de la entrega de las acciones, y para los Consejeros Ejecutivos un periodo de retención de tres años de las acciones entregadas equivalente a dos veces su remuneración fija anual

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
TOTAL	1.412.857	232.213	0	1.645.070	0	0	0	0	1.645.070	1.501.232	8.000

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
Votos emitidos	74.876.104	66,48%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	23.505	0,03%
Votos a favor	74.663.399	99,71%
Abstenciones	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 21/05/2018.

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

Sí

No