

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-17728593

DENOMINACIÓN SOCIAL

FLUIDRA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA FRANCESC MACIA, 60 PLANTA 20 SABADELL

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

En la actualidad, únicamente existe un Consejero Ejecutivo de la Sociedad, D. Eloy Planes Corts, que fue nombrado Consejero Delegado en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad, celebrada el 1 de octubre de 2006 y renovado en el cargo en fecha 8 de junio de 2011. Tras la dimisión presentada del Consejero y Presidente del Consejo de Administración de D. Juan Planes Vila, con fecha efectos 31 de diciembre de 2015, D. Eloy Planes Corts es nombrado Presidente Ejecutivo de la Sociedad por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 1 de diciembre de 2015, con fecha efectos 1 de enero de 2016. D. Eloy Planes Corts ocupa asimismo el cargo de Director General de la Compañía.

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

D. Eloy Planes Corts en el marco de su relación contractual de naturaleza mercantil que como Presidente Ejecutivo mantiene con la Compañía, ostenta retribuciones adicionales a las que le corresponden como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad, que se componen de una retribución fija, y una retribución variable.

El pago de la retribución variable, que se explican en el apartado A.4., está ligado a la consecución de tres indicadores económicos de la evolución del Grupo.

Además de la mencionada retribución fija y variable el Consejero Ejecutivo percibe las correspondientes retribuciones estatutarias derivadas de su condición de Consejero y las retribuciones en especie que más adelante se detallan. Existe igualmente una variable plurianual o variable a largo plazo que se explica más adelante en el apartado A.4.

Respecto a años anteriores la política de retribución no ha sufrido cambios excepto los que se comentan en los apartados correspondientes del presente informe.

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones se recogen en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración:

1. "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.

2. 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."

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

3. 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:

- 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.

Los miembros de la comisión son:

- Richard Cathcart, Presidente, fecha: 29/8/2013
- ANIOL (D. Bernat Garrigós Castro) Vocal, ocupa el cargo de Secretario de la Comisión, fecha: 17/9/2007
- Oscar Serra, Vocal, fecha: 2/12/2014
- Jorge Valentín Constans, Vocal, fecha: 1/12/2015

La Comisión se reunirá trimestralmente, cada vez que la convoque su presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. Durante el 2015, la Comisión se ha reunido 6 veces. Para 2016, se espera que la Comisión se reúna 6 veces.

Actividad prevista para el ejercicio 2016. Al margen de revisar los aspectos derivados de sus responsabilidades básicas, descritas anteriormente, la actividad de la Comisión de Nombramientos y retribuciones en el transcurso del ejercicio 2016 se focalizará en:

- Evaluación del desempeño profesional del Presidente Ejecutivo, objetivos para 2016, revisión de su compensación.
- Seguimiento del Plan de Contingencia de Sucesión del Presidente Ejecutivo
- Revisión y evaluación del plan de incentivos de 2016 y diseño y establecimiento del plan para 2017.

- Seguimiento del plan de incentivos a largo plazo LTI 2015-2018 para el colectivo de Directivos G-30.
- Revisión y establecimiento Plan de Compensación del Consejo de Administración 2016
- Evaluación del Consejo y seguimiento del plan de acción derivado de la autoevaluación del consejo de administración.
- Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos y ceses de directivos que el primer ejecutivo proponga.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de consejeros delegados así como las políticas de contratación y las condiciones básicas de sus contratos.
- Seguimiento del plan de gestión del talento.

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

En la actualidad, únicamente existe un Consejero Ejecutivo de la Sociedad, D. Eloy Planes Corts, que fue nombrado Consejero Delegado en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad, celebrada el 1 de octubre de 2006 y renovado en el cargo en fecha 8 de junio de 2011. Tras la dimisión presentada del Consejero y Presidente del Consejo de Administración de D. Juan Planes Vila, con fecha efectos 31 de diciembre de 2015, D. Eloy Planes Corts es nombrado Presidente Ejecutivo de la Sociedad por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 1 de Diciembre de 2015, con fecha efectos 1 de enero de 2016. D. Eloy Planes Corts ocupa asimismo el cargo de Director General de la Compañía.

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

Para el ejercicio 2016, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración de la Sociedad ha decidido fijar las condiciones económicas y profesionales a las que tiene derecho a disfrutar D. Eloy Planes Corts en el marco de su relación contractual de naturaleza mercantil que como Presidente Ejecutivo mantiene con la Compañía, retribuciones adicionales a las que le corresponden como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

La retribución fija por su función ejecutiva en Fluidra es para el ejercicio 2016 de 255.000 euros.

D. Eloy Planes Corts percibe las dietas y demás retribuciones que se establezcan para los miembros del Consejo de Administración de FLUIDRA como consecuencia de su asistencia a las reuniones del Consejo.

En el ejercicio 2016, en su condición de Presidente del Consejo percibirá una retribución de 118.000 euros (que se desglosa en 110.000 euros que corresponden a su condición de consejero y 8.000 euros correspondientes a dietas de asistencia).

Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos

En 2016 se ha redistribuido la remuneración de los miembros del Consejo de Administración como consecuencia de los cambios en la composición de sus miembros: sustitución del anterior Presidente del Consejo D. Juan Planes Vila por D. Eloy Planes Corts; creación de las figuras de Vicepresidente del Consejo, D. Oscar Serra, y la de Coordinador del Consejo D. Gabriel López; y el nombramiento como Consejera de Dña. Eulalia Planes Corts

La remuneración a percibir por los consejeros no ejecutivos de la Sociedad durante el ejercicio 2016 tanto por su pertenencia al Consejo de Administración como a las distintas comisiones existentes en la Sociedad, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comité de Auditoría es la siguiente:

Oscar Serra

Fija: 76.000 €

Dietas asistencia: 8.000 €

Comisión CNR: 8.000 €

Comisión Auditoría:

Total: 92.000 €

Gabriel López.

Fija: 86.000 €. Percibe un importe superior por sus funciones de Coordinador del Consejo

Dietas asistencia: 8.000 €

Comisión CNR:0

Comisión Auditoría: 10.000€. El importe que percibe por su participación en la Comisión de Auditoría es mayor que la del resto de miembros por su condición de Presidente

Total: 104.000 €

Bernat Corbera

Fija: 76.000 €

Dietas asistencia: 8.000 €

Comisión CNR:

Comisión Auditoría: 8.000 €

Total: 92.000 €

ANIOL

Fija: 76.000 €

Dietas asistencia: 8.000 €

Comisión CNR: 8.000 €
Comisión Auditoría:0
Total: 92.000 €

BIDSA
Fija: 76.000 €
Dietas asistencia: 8.000 €
Comisión CNR:0
Comisión Auditoría: 8.000 €
Total: 92.000 €

Jorge Valentín Constans
Fija: 76.000 €
Dietas asistencia: 8.000 €
Comisión CNR: 8.000 €
Comisión Auditoría:0
Total: 92.000 €

Richard Cathcart.
Fija: 76.000 €
Dietas asistencia: 18.500 €, percibe un importe en dietas de asistencia superior al resto de miembros del Consejo debido a que reside fuera de España.
Comisión CNR: 10.000€. El importe que percibe por su participación en la CNR es mayor que la del resto de miembros por su condición de Presidente
Comisión Auditoría: 0
Total: 104.500 €

Juan Ignacio Acha
Fija: 76.000 €
Dietas asistencia: 8.000 €
Comisión CNR: 0
Comisión Auditoría: 8.000 €
Total: 92.000 €

Eulalia Planes Corts
Fija: 76.000 €
Dietas asistencia: 8.000 €
Comisión CNR: 0
Comisión Auditoría: 0
Total:84.000 €

La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con los consejeros no ejecutivos.
No existen otros sistemas de retribución para los consejeros no ejecutivos ni sistemas de incentivos basados en acciones en los que participen los consejeros no ejecutivos.

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 otorgaron.
- 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
--

En la actualidad el único miembro de Consejo que percibe retribución variable es el D. Eloy Planes Corts, en su condición de Presidente Ejecutivo. Conforme lo estipulado en su contrato, el D. Eloy Planes Corts percibe una remuneración bruta variable anual vinculada al cumplimiento de varios objetivos relacionados con el presupuesto establecido por el Consejo de Administración para cada ejercicio. Dicha remuneración variable representa un 70% en base 100 sobre su retribución fija por sus funciones ejecutivas tal y como se explica en el apartado D.2.

El 85% del pago de la retribución variable está ligada a la consecución de tres indicadores económicos de la evolución del Grupo: Free Cash-Flow, el Net Income sobre ventas y el crecimiento total de las ventas. 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. El 15% restante está ligado a objetivos de gestión.

Adicionalmente, D. Eloy Planes Corts es beneficiario de los siguientes planes de incentivos a largo plazo actualmente en vigor en Fluidra:

a) "Incentivo a largo plazo 2013-2015"

La Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad, en fecha 4 de junio de 2014 renovó el sistema de incentivos "Incentivo a largo plazo 2013-2015" dirigido al Consejero Delegado y a determinados directivos de la Sociedad con los siguientes objetivos:

? Diseñar una política retributiva a largo plazo para el equipo directivo sostenible en el tiempo.

? Lograr un mayor alineamiento del equipo directivo con los intereses de los accionistas.

? Favorecer la generación de valor de la Sociedad a largo plazo, considerando la especial incidencia que el equipo directivo tiene en la estrategia y los resultados de la Sociedad.

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

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

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

El Plan, está constituido por tres (3) ciclos, cada uno de los cuales abarca tres (3) años. La definición de cada ciclo se determinará a partir de una fecha de concesión y un periodo de medición de valor.

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

- Primer Ciclo: 15 de julio de 2013

- Segundo Ciclo: 15 de julio de 2014

- Tercer Ciclo: 15 de julio de 2015

La Junta General Ordinaria de accionistas de la sociedad, en fecha 5 de mayo de 2015 canceló el Tercer Ciclo del Plan. Para cada uno de los ciclos del Plan se establece un periodo de medición de valor que será el lapso de tiempo durante el cual se medirá el incremento de valor de la acción de Fluidra y que determinará el importe final del incentivo derivado de los SARs.

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

La duración del periodo de medición de valor de cada uno de los ciclos del Plan será de tres años (3) años a contar desde la fecha de concesión de cada uno de los ciclos, de acuerdo al siguiente esquema:

- Primer Ciclo: del 15 de julio de 2013 al 15 julio de 2016

- Segundo Ciclo: del 15 de julio de 2014 al 15 julio de 2017

- Tercer Ciclo: del 15 de julio de 2015 al 15 julio de 2018

Para cada concesión se establecerá un Valor Inicial de Referencia de la acción de cada uno de los ciclos. El Valor Inicial de Referencia será aquél a partir del cual se medirá el incremento de valor que servirá de base para determinar la parte del incentivo a percibir derivado de los SARs, y se corresponderá con la cotización media ponderada de la acción de FLUIDRA en las treinta (30) sesiones bursátiles anteriores a cada Fecha de Concesión. Igualmente se establecerá un Valor Final de Referencia de cada uno de los ciclos que se corresponderá con la cotización media ponderada de la acción en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la finalización del Periodo de Medición de Valor correspondiente a cada uno de los ciclos.

La Fecha de liquidación de las RSUs y los SARs y la correspondiente entrega de las acciones tendrá lugar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización del Periodo de medición de valor.

Una vez concluido el Periodo de medición de valor de cada ciclo, los Beneficiarios recibirán una acción de la Sociedad por cada RSU de que dispongan. En el caso de los SARs, los beneficiarios recibirán la diferencia entre el Valor final de Referencia y el Valor Inicial de Referencia multiplicado por el número de SARs concedidos, en acciones de la Sociedad. En cada uno de los ciclos se asignará un número determinado de RSUs y SARs a cada Beneficiario de forma individualizada que serán determinados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el caso del Presidente Ejecutivo el número de RSUs y SARs a conceder en el total del Primer y Segundo ciclo del Plan (2013-2015) será de 26.666 y 80.000 respectivamente.

Nuevo Incentivo a Largo Plazo "Performance Share Plan 2015-2018":

La Junta General de Accionistas aprobó un nuevo 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

$N.A. = N.PSU \times (\%P + \%OF * GCI)$

Donde:

? 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:

$GCI = 50\% * CTSR + 50\% * CEBITDA/EBIT$

Donde:

? 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.

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.

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

Existe un compromiso por contingencias de fallecimiento e invalidez a favor de D. Eloy Planes Corts, consistentes en la financiación por parte de la sociedad, y a su exclusivo cargo, de las prestaciones que se indican a continuación, y cuyo coste anual para la compañía es de 15.577,5 €.

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

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

Además, existe un compromiso por pensiones de aportación definida que conlleva la constitución de un fondo para la jubilación, con la realización de aportaciones anuales por parte de la empresa. Este sistema de ahorro es compatible con la indemnización prevista por resolución de la relación contractual de Consejero. Para el ejercicio 2016, se realizarán 2 aportaciones anuales por un importe total de 16.000 euros.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de los Consejeros con excepción del caso del Consejero Ejecutivo, que se exponen en el apartado A7

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

El contrato de D. Eloy Planes Corts como Consejero Ejecutivo de la Sociedad tiene naturaleza mercantil cuyo objeto determina que D. Eloy Planes Corts prestará los servicios propios de Consejero Ejecutivo de la Sociedad, con las funciones que se especifican con carácter general en la legislación mercantil, así como en los Estatutos Sociales, Reglamentos aplicables a los órganos de la Sociedad y las atribuidas en la Junta General de Accionistas de Fluidra de 31 de Octubre de 2006 en la que le fueron delegadas todas las facultades del Consejo de Administración con la única excepción de las indelegables.

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

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

a) Pacto de no competencia post-contractual

Sin perjuicio del acuerdo mediante el cual el D Eloy. Planes Corts se obliga, mientras el contrato esté en vigor, a no hacer concurrencia a la Sociedad, se establece un pacto de no competencia post-contractual con una duración de 2 años desde la conclusión de la prestación efectiva de servicios.

La compensación económica que se establece para la obligación asumida por el D. Eloy Planes Corts en virtud del pacto de no competencia post-contractual es de dos anualidades de su retribución anual bruta fija vigente en el momento de la extinción del contrato. El abono de dicha compensación se realizará en cuatro plazos, con vencimiento al final de cada uno de los cuatro semestres de duración del período de no competencia estipulado, y será independiente y compatible con la indemnización prevista por el propio contrato para los supuestos de cese del D. Eloy Planes Corts.

b) Indemnización en caso de extinción del contrato.

Siguiendo las recomendaciones del código de buen gobierno para entidades cotizadas, en 2015 el consejo de administración ha reducido la indemnización a que tendrá derecho D. Eloy Planes Corts como Consejero Ejecutivo de la Compañía en caso de extinción del contrato a instancia de la Compañía por cualquier causa, excepto en caso de incumplimiento grave y culpable o negligente de sus obligaciones como Consejero Ejecutivo de la Compañía, a un importe equivalente al importe de dos (2) anualidades de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual bruto variable correspondiente al ejercicio precedente, hasta la citada modificación el D. Eloy Planes Corts tenía derecho a tres (3) anualidades.

D. Eloy Planes Corts tendrá derecho a percibir la indemnización establecida en el punto anterior en caso de decidir extinguir el contrato por propia decisión, siempre y cuando dicha extinción se produzca por cualquiera de las siguientes causas:

- incumplimiento grave de la Compañía respecto a las obligaciones contraídas y referentes a su puesto
- reducción y limitación sustancial de sus funciones o poderes
- modificación sustancial de las condiciones pactadas en el presente Contrato
- cambio de titularidad en el capital social de FLUIDRA con o sin variación de los órganos de gobierno de la empresa

En los casos expuestos anteriormente, las partes deberán preavisar con una antelación mínima de seis meses respecto a la fecha de efecto de la extinción, excepto cuando ésta se produzca debido al incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales de D. Eloy Planes Corts como Consejero Ejecutivo de la Compañía o al

incumplimiento grave de la Compañía respecto a las obligaciones contraídas y referentes al puesto del D. Eloy Planes Corts. 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.

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

Además de las otras retribuciones en especie explicadas anteriormente, D. Eloy Planes Corts dispone de un vehículo propiedad de la empresa para uso profesional y privativo y un seguro médico de salud familiar. La retribución correspondiente a la cesión del vehículo en 2015 ha ascendido a 5.142,9 euros. El coste del seguro médico familiar es de 4.547,4 euros. En 2016 no se prevén cambios significativos.

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 los 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.

La remuneración plurianual del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2013-2015 está relacionada con el desempeño del comportamiento del valor de la acción de la Sociedad durante un periodo de 3 años, no devengándose hasta que el Consejo de Administración realiza la correspondiente evaluación.

En el caso del nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo 2015-2018 propuesto la remuneración está vinculada a métricas financieras específicas y con diferimiento en la entrega de las acciones.

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

La estructura y conceptos retributivos de retribuciones de los consejeros aplicada en 2015 no difiere respecto de la del actual ejercicio reflejada en el apartado A de este informe, a excepción de la de la sustitución del anterior Presidente por el Consejero Ejecutivo asumiendo la posición de Presidente Ejecutivo y creación de la figura de un Coordinador del Consejo

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
JOAN PLANES VILA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
KAM S. LEONG	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANIOL S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BANC SABADELL INVERSIÓ I DESENVOLUPAMENT, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BERNAT CORBERA SERRA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ELOY PLANES CORTS PLANES CORTS	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JORGE VALENTÍN CONSTANS FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 05/05/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN IGNACIO ACHA-ORBEA ECHEVERRÍA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
OSCAR SERRA DUFFO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RICHARD J. CATHCART	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
JOAN PLANES VILA	0	110.000	4.000	0	0	8.000	0	0	122.000	115.000
BERNAT CORBERA SERRA	0	75.000	8.000	0	0	8.000	0	0	91.000	91.000
OSCAR SERRA DUFFO	0	75.000	8.000	0	0	8.000	0	0	91.000	91.000

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 2015	Total año 2014
ANIOL S.L.	0	75.000	8.000	0	0	8.000	0	0	91.000	89.000
BANC SABADELL INVERSIÓ I DESENVOLUPAMENT, S.A.	0	75.000	8.000	0	0	8.000	0	0	91.000	99.000
JORGE VALENTÍN CONSTANS FERNÁNDEZ	0	50.000	4.000	0	0	5.333	0	0	59.333	0
RICHARD J. CATHCART	0	75.000	18.500	0	0	10.000	0	0	103.500	91.000
JUAN IGNACIO ACHA-ORBEA ECHEVERRÍA	0	75.000	8.000	0	0	16.000	0	0	99.000	102.000
ELOY PLANES CORTS PLANES CORTS	250.000	75.000	8.000	172.300	0	0	0	9.690	514.990	494.841
KAM S. LEONG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65.780
GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	0	75.000	8.000	0	0	10.000	0	0	93.000	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
ELOY PLANES CORTS PLANES CORTS	16.000	16.000	83.239	59.239

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ELOY PLANES CORTS 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 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
15.578	9.686	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 €)

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 2015	Total año 2014
ANIOL S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOAN PLANES VILA	122.000	0	0	122.000	0	0	0	0	122.000	115.000	0
BERNAT CORBERA SERRA	91.000	0	0	91.000	0	0	0	0	91.000	91.000	0
OSCAR SERRA DUFFO	91.000	0	0	91.000	0	0	0	0	91.000	91.000	0
ANIOL S.L.	91.000	0	0	91.000	0	0	0	0	91.000	91.000	0
BANC SABADELL INVERSIÓ I DESENVOLUPAMENT, S.A.	91.000	0	0	91.000	0	0	0	0	91.000	91.000	0
JORGE VALENTÍN CONSTANS FERNÁNDEZ	59.333	0	0	59.333	0	0	0	0	59.333	0	0
RICHARD J. CATHCART	103.500	0	0	103.500	0	0	0	0	103.500	91.000	0
JUAN IGNACIO ACHA-ORBEA ECHEVERRÍA	99.000	0	0	99.000	0	0	0	0	99.000	102.000	0
ELOY PLANES CORTS PLANES CORTS	514.990	90.016	0	605.006	0	0	0	0	605.006	610.121	31.578
GABRIEL LÓPEZ ESCOBAR	93.000	0	0	93.000	0	0	0	0	93.000		0
KAM S. LEONG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65.780	0
TOTAL	1.355.823	90.016	0	1.445.839	0	0	0	0	1.445.839	1.347.901	31.578

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 2015 el salario fijo anual se ha mantenido sin cambios en 250.000 €.

En cuanto a su retribución variable, la cantidad objetivo (target) de 125.000 € 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 2014 los objetivos financieros se alcanzaron en un 112,5%, y los objetivos de gestión en un 100%, por lo que la cantidad final correspondiente al 2014 fue de 137.875 euros. En 2015 una vez evaluados los resultados los objetivos financieros se han alcanzado en un 144.5% y los objetivos de gestión en un 100%, por lo que la cantidad final correspondiente a 2015 ha sido de 172.300 €.

La Sociedad ha realizado un benchmark de la remuneración del Presidente Ejecutivo por sus funciones ejecutivas.

Tal y como se explica en la Política de Remuneración de los Consejeros de Fluidra sometida a aprobación de la Junta General de Accionistas, el citado estudio ha puesto de manifiesto que su remuneración debía adecuarse a condiciones de mercado. Fruto de ello, en 2016 el Consejo de Administración ha aprobado la siguiente modificación de la remuneración fija y variable del Presidente Ejecutivo por sus funciones ejecutivas para 2016: Salario Fijo anual 255.000 €, y remuneración variable anual referenciada al salario fijo del 70%, en lugar del 50% del año anterior, por lo que su nueva remuneración variable anual es de 178.500 €.

Como participante del Programa de Incentivos a Largo Plazo 2010-2012, del primer ciclo le fueron entregadas un total de 14.121 acciones en fecha 15 de julio de 2013, del segundo ciclo un total de 33.560 acciones en fecha 15 de julio de 2014, y del tercer ciclo un total de 28.130 acciones en fecha 15 de julio de 2015.

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	81.333.783	72,21%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	250	0,00%
Votos a favor	81.333.533	99,69%
Abstenciones	0	0,00%

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 existen aspectos relevantes en materia de remuneración

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/03/2016.

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

Sí

No