

INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2008

Abril 2009



INDICE

1.	INTRODUCCION	2
1.1	Composición del Consejo de Administración de la Sociedad	2
1.2	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3
1.2.1	Composición	3
1.2.2	Funciones	4
1.2.3	Reuniones	5
1.2.4	Actividad desarrollada durante el ejercicio 2008	5
2.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS	6
3.	SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	7
3.1	Retribución fija	8
3.2	Retribución variable	8
3.3	Retribuciones estatutarias	9
3.4	Sistemas de previsión social	9
3.5	Sistemas de incentivos basados en acciones	10
3.6	Principales características de los contratos de trabajo	11
4.	SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS	12
4.1	Retribución durante el ejercicio 2008	13
4.2	Retribución prevista para el ejercicio 2009	14
4.3	Retribución variable	15
4.4	Sistemas de previsión social	16
4.5	Otras retribuciones	16
4.6	Incentivos basados en acciones	16
4.7	Principales características de los contratos de trabajo	16
5.	ESPECIAL REFERENCIA A LA POLÍTICA FUTURA	16

1. INTRODUCCION

El Consejo de Administración de FLUIDRA, S.A., (en adelante, Fluidra, la Sociedad o la Compañía, indistintamente), conforme a lo establecido en el artículo 25.10 de su Reglamento, y siguiendo las recomendaciones contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el 19 de mayo de 2006, así como la Recomendación de la Comisión Europea, de 14 diciembre de 2004, relativa a la promoción de un régimen adecuado de remuneración de los Consejeros de las empresas con cotización en bolsa, realiza anualmente un informe sobre la política de retribuciones del ejercicio en curso y la aplicación de la política de retribuciones vigente en el ejercicio precedente.

Dicho informe se pone a disposición de los accionistas en la forma que el Consejo de Administración considere conveniente, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de accionistas.

1.1 Composición del Consejo de Administración de la Sociedad

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

Nombre	Cargo	Carácter del cargo	Fecha del primer nombramiento	Fecha de nombramiento del mandato actual	Fecha de terminación del mandato actual
D. Juan Planes Vila	Presidente	Externo dominical	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Eloy Planes Corts	Consejero Delegado	Ejecutivo	31/10/2006	05/09/2007	05/09/2013
D. Bernat Garrigós Castro	Vocal	Externo dominical	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Óscar Serra Duffo	Vocal	Externo dominical	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Bernardo Corbera Serra	Vocal	Externo dominical	03/10/2002	05/09/2007	05/09/2013

Nombre	Cargo	Carácter del cargo	Fecha del primer nombramiento	Fecha de nombramiento del mandato actual	Fecha de terminación del mandato actual
BIDSA(5) (D. Carlos Ventura Santamans)	Vocal	Externo dominical	07/01/2003	05/09/2007	05/09/2013
D. Juan Ignacio Acha-Orbea Echevarría	Vocal	Externo independiente	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Kam Son Leong	Vocal	Externo independiente	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Ricard Cathcart	Vocal	Externo independiente	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Alberto Collado Armengol	Secretario	No consejero		05/09/2007	05/09/2013

1.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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

1.2.1 Composición

La Comisión estará formada por un mínimo de tres consejeros externos, en su mayoría independientes, que serán nombrados por el Consejo de Administración, ello sin perjuicio de la asistencia de consejeros ejecutivos o altos directivos cuando así lo acuerden de forma expresa los miembros de la Comisión.

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

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

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

(*) Ocupa el cargo de Secretario de la Comisión

1.2.2 Funciones

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

- (1) Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del equipo directivo de la Sociedad y sus filiales y para la selección de candidatos.
- (2) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desarrollar bien su cometido.
- (3) Informar y elevar al consejo de Administración los nombramientos y ceses de altos directivos y directivos que el primer ejecutivo proponga, para que el Consejo proceda a designarlos.
- (4) Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género y cualificaciones de consejero, señaladas en el artículo 6.2 del Reglamento del Consejo de Administración (definiciones de las diferentes clases de consejeros).
- (5) Propondrá al Consejo de Administración: (i) la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos; (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; (iii) las políticas de contratación y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos de la Sociedad.
- (6) Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.

- (7) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.

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

1.2.3 Reuniones

La Comisión se reunirá de ordinario trimestralmente. Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. Durante el 2008, la Comisión se ha reunido 4 veces. Para 2009, se espera que la Comisión se reúna 4 veces.

1.2.4 Actividad desarrollada durante el ejercicio 2008

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 2008 se ha focalizado en las siguientes actividades:

- Estudio de la compensación del CEO y de sus condiciones contractuales con motivo de su anterior nombramiento como Consejero Delegado de la Sociedad. Redacción de un nuevo contrato adaptado a la nueva situación.
- Estudio de la compensación del Comité Ejecutivo de la Sociedad. Análisis y alineación con las prácticas retributivas de mercado.
- Estudio y revisión de la compensación del Consejo de Administración. Introducción de nuevos conceptos (dietas y variables) para alinear la política retributiva establecida con la práctica real de la Compañía.
- Revisión de los procesos de contratación y despido de los Directores componentes del Comité Ejecutivo de la Sociedad.
- Revisión de las reglas de participación de los miembros del Consejo de Administración en otros consejos. Mecanismo de solicitud de autorización en caso de posibles conflictos de intereses

- Establecimientos de los principios básicos de la política de diversidad y género para los miembros del Consejo
- Establecimiento de los criterios de selección y nombramiento de nuevos miembros del Consejo de Administración
- Estudio del Plan de sucesión de emergencia del CEO

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS

Según lo establecido en el artículo 44 de los Estatutos de la Compañía así como en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de ésta, la remuneración total, global y anual para todo el Consejo y por todos los conceptos, será del 5 por ciento de los beneficios del grupo consolidado, aprobados por la Junta General, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este porcentaje en los ejercicios que lo estime conveniente.

Asimismo, de acuerdo con los artículos citados, la remuneración de los administradores se compone de una asignación fija mensual y de la participación en beneficios. En la determinación de dicha cuantía se tendrá en cuenta, en su caso, las salvedades que pudieran constar en el informe de los auditores de la Sociedad que minoren sus resultados. Asimismo, se procurará que la remuneración de los administradores sea reflejo de su desempeño profesional y no únicamente de la evolución general de los mercados, de los sectores de actividad en que opera la Sociedad o de otras circunstancias similares.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley de Sociedades Anónimas, la remuneración por el concepto de participación en beneficios sólo podrán percibirla los administradores después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4 por ciento.

Los miembros del Consejo de Administración percibirán también dietas por asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus comités. El consejo de Administración establecerá la cuantía de las dietas, que no podrá exceder del importe equivalente a la cantidad que se determine como asignación fija mensual.

Asimismo, los Consejeros podrán ser retribuidos por la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos vinculados a su cotización.

La remuneración prevista para los miembros de Consejo será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones, aportaciones a sistemas de previsión social, seguros de vida, entregas de acciones o de opciones sobre acciones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad, ya sea laboral (común o especial de alta dirección), mercantil o de la prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembros del Consejo de Administración.

Ninguno de los actuales consejeros percibe retribuciones por servicios prestados para otras sociedades del Grupo.

3. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

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

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

Para el ejercicio 2008, 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 como consecuencia de su nombramiento como Consejero Delegado, retribuciones adicionales a las que le corresponden como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

Para ello se solicitó un estudio de mercado sobre la práctica seguida por otras compañías comparables a la Sociedad para puestos equivalentes a Garrigues Human Capital Services, como expertos en materia de compensación de Consejeros y altos directivos, en el cual se ha basado posteriormente el Consejo de Administración para tomar las decisiones definitivas.

Como consecuencia de dicho estudio, así como de un análisis en profundidad de la situación legal derivada del nombramiento de D. Eloy Planes Corts como Consejero Delegado de la Sociedad, por parte de Garrigues Human Capital Services, se establece durante el ejercicio 2008 una nueva relación de naturaleza mercantil entre D. Eloy Planes Corts y la Sociedad, que deja en suspenso la relación laboral especial de Alta Dirección existente con anterioridad entre ambos.

3.1 Retribución fija

La retribución fija en base anual que percibió el Sr. Planes durante el año 2008 es la siguiente:

Concepto	Importe bruto (euros)
Retribución como miembro del Consejo	95.002
Retribución como Consejero Delegado	235.000
Total	330.002

3.2 Retribución variable

Conforme lo estipulado en su contrato de trabajo, el Sr. Planes percibe una remuneración bruta variable anual vinculada al cumplimiento de varios objetivos relacionados con el presupuesto establecido por el Consejo de Administración para cada ejercicio.

El pago de dicha retribución variable puede realizarse, en todo o en parte, a través de fórmulas no necesariamente dinerarias que serán decididas entre el Sr. Planes y la Sociedad de común acuerdo. En defecto de pacto, dicha cantidad se abonará en metálico, en un único pago.

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

En el ejercicio 2008, a pesar de la evaluación muy positiva que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza de la gestión del Consejero Delegado, no se han

alcanzado los objetivos mínimos requeridos para devengar variable por lo que el Consejero Delegado no percibió ninguna cantidad por este concepto, de acuerdo con el plan establecido en el momento en que se fijaron los objetivos.

3.3 Retribuciones estatutarias

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

En el ejercicio 2008 percibió 95.002 euros, como se ha indicado anteriormente, de los cuales 70.002 correspondieron a su asignación fija, y 25.000 como presidente de la Comisión Delegada.

En el ejercicio 2009, teniendo en cuenta la redistribución de conceptos aprobada para el Consejo de Administración, explicada en el apartado 4.2 de este informe, está prevista una asignación total para el Sr. Eloy Planes de 96.000 euros como miembro del Consejo, desglosados en los siguientes conceptos: 60.000 de asignación fija, 6.000 por dietas de asistencia, 5.000 en concepto de retribución variable y 25.000 como presidente de la Comisión Delegada.

3.4 Sistemas de previsión social

Existe un compromiso por pensiones por contingencias de fallecimiento en 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:

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

- En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del Sr. Planes con anterioridad a la extinción del presente contrato, el mismo 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.

3.5 Sistemas de incentivos basados en acciones

Tal como se expuso en el informe de retribuciones correspondiente al ejercicio 2007, la Junta General de accionistas de la Sociedad aprobó, en su reunión de septiembre de 2007, la puesta en marcha de un Plan de Incentivos basado en Acciones denominado "Plan Creación Valor Fluidra 2007-2011" dirigido al equipo directivo de la Compañía, incluidos los consejeros ejecutivos.

El Plan obedece, además de a la necesidad de alinearse con la tendencia que están siguiendo otras compañías comparables a Fluidra en materia de incentivos basados en acciones, a un objetivo claro como es el de motivar y fidelizar a determinados consejeros y directivos de la Compañía ligando parte de su retribución con el incremento de valor de ésta así como con la creación de valor del negocio del Grupo.

El Plan se instrumenta a través de la concesión por parte del Consejo de Administración a los beneficiarios del mismo de un determinado número de unidades convertibles (RSUs), que se liquidarán en acciones de la Compañía transcurrido un período de cuatro años (denominado, "Período de Creación de Valor") a contar desde la fecha en que se admitieron a negociación bursátil las acciones de la Sociedad (31 de octubre de 2007), en función de la consecución de los objetivos establecidos.

Las características de las RSUs que se otorgan al amparo del Plan son las siguientes:

- a. Son gratuitas e intransmisibles.
- b. Otorgan a su titular la posibilidad de recibir, durante un determinado período de tiempo, una acción de la Sociedad por cada RSU concedida.
- c. En tanto no se conviertan en acciones de la Sociedad, no atribuyen a su titular la condición de accionista de la Compañía.
- d. No confieren a su titular el derecho a percibir más RSUs en el futuro ya que se trata de una concesión aislada, que no consolida ni asegura futuras concesiones.

El "Plan Creación Valor Fluidra 2007-2011" dirigido al equipo directivo de la Compañía, y al Consejero Ejecutivo, se revisará en el ejercicio 2009 por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con la finalidad de evaluar la vigencia de su finalidad,

teniendo en cuenta el cambio del contexto económico en relación al momento de su diseño e implantación.

3.6 Principales características de los contratos de trabajo

Como se ha expuesto con anterioridad, con el nombramiento de D. Eloy Planes como Consejero Delegado de la Sociedad, se establece durante el ejercicio 2008 una nueva relación de naturaleza mercantil entre D. Eloy Planes Corts y la Sociedad, que deja en suspenso la relación laboral especial de Alta Dirección existente con anterioridad entre ambos.

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

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

El Contrato tiene efectos desde la fecha de nombramiento de D. Eloy Planes Corts como Consejero Delegado de FLUIDRA, es decir, desde el 31 de Octubre de 2006, y se mantendrá en vigor siempre y cuando el Sr. Planes ostente el cargo de Consejero Delegado de la Compañía. No obstante, si bien la fecha de efectos del presente Contrato se retrotrae al 31 de Octubre de 2006, la fecha de efectos de las condiciones económicas y beneficios sociales en éste recogidos tiene efectos desde 1 de enero de 2008.

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

a) Pacto de no competencia postcontractual

Sin perjuicio del acuerdo mediante el cual el Sr. Planes se obliga, mientras el contrato esté en vigor, a no hacer concurrencia a la Sociedad, se establece un pacto de no competencia postcontractual con una duración de 2 años desde la conclusión de la relación laboral.

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

b) Indemnización en caso de extinción del contrato.

En caso de extinción del contrato a instancia de la Compañía por cualquier causa, excepto en caso de despido disciplinario declarado procedente de forma firme por la jurisdicción social, el Sr. Planes tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al importe de tres (3) anualidades de su remuneración, tomando el salario bruto anual fijo percibido en el año en que se produzca la extinción y el salario anual bruto variable correspondiente al ejercicio precedente.

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

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

4. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

En la actualidad, los consejeros no ejecutivos que forman parte del Consejo de Administración de la Sociedad son los siguientes:

Nombre	Cargo
D. Juan Planes Vila	Presidente
D. Bernat Garrigós Castro	Vocal
D. Óscar Serra Duffo	Vocal
D. Bernardo Corbera Serra	Vocal
Bansabadell Inversió Desenvolupament (D. Carlos Ventura Santamans)	Vocal
D. Juan Ignacio Acha-Orbea Echevarría	Vocal
D. Kam Son Leong	Vocal
D. Ricard Cathcart	Vocal

4.1 Retribución durante el ejercicio 2008

La remuneración percibida por los consejeros no ejecutivos de la Sociedad durante el ejercicio 2008, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración, así como a las distintas comisiones existentes en la Sociedad (Comisión Delegada, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comité de Auditoría) ha sido la siguiente:

Remuneración Consejo de Administración 2008					
Consejero	Fija Consejo de Administración	Comisión de Nombramientos	Comité de Auditoría	Comisión Delegada	Total
Joan Planes *	106.002		8.000		114.002
Bernat Corbera	70.002			20.000	90.002
Oscar Serra	70.002			20.000	90.002
Bernat Garrigos (1)	70.002	8.000		10.000	88.002
BIDSA	70.002		8.000	20.000	98.002
Kam S. Leong (2)	79.998	8.000			87.998
Richard Cathcart (2)	79.998	8.000			87.998
Juan Ignacio Acha	70.002		8.000	20.000	98.002
Total	616.008	24.000	24.000	90.000	754.008

** Presidente del Consejo de Administración*

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

(2) Perciben una cantidad superior al resto de miembros del Consejo (salvo el Presidente) para incentivar su participación en el Consejo dado que no residen en España.

4.2 Retribución prevista para el ejercicio 2009

En virtud de la política retributiva existente para los miembros del consejo y del compromiso adoptado en el informe de retribuciones correspondiente al ejercicio 2007, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se elaboró durante el ejercicio 2008 un estudio de mercado sobre la práctica seguida por otras compañías comparables a FLUIDRA en relación a las remuneraciones recibidas por sus Consejeros no Ejecutivos.

Dicho estudio se realizó por consultores internos de la Sociedad sirviéndose de la información publicada por las sociedades comparables a Fluidra y por estudios realizados por consultoras expertas en la materia como son Spencer Stuart, Heidrick & Struggles y Citigroup.

Como resultado de dicho estudio, el Consejo de Administración ha aprobado para el ejercicio 2009 la introducción del concepto de dietas por asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la Sociedad y sus comités, y el concepto de retribución variable para los miembros del Consejo, ambos conceptos no existentes en la estructura de la retribución correspondiente al 2008.

La introducción de dichos conceptos comporta una redistribución de los conceptos, con el fin de que la remuneración total para los consejeros no ejecutivos de la Sociedad durante el ejercicio 2009 guarde una coherencia respecto al total percibido en el ejercicio 2008. Dicha redistribución de conceptos puede resumirse como sigue:

- a) En cuanto a la **asignación fija**, se establece una retribución de 96.000 euros para el Presidente del Consejo y 60.000 euros para el resto de consejeros.
- b) Respecto a la **retribución variable**, se destina una cantidad base de 5.000 euros para cada consejero con la intención de vincular este importe a la evolución de la cotización de la acción durante 2009.
- c) En cuanto a la **dieta de asistencia**, se establece una cantidad de 6.000 euros para los consejeros residentes en España y 16.000 para los extranjeros y para todos los consejos.

d) Por último, en cuanto a la **participación en comisiones**, se establece una retribución base de 8.000 euros por la participación en cada uno de los comités (10.000 para los presidentes) y 20.000 euros para la participación en la comisión delegada (10.000 para el caso del Sr. Bernat Garrigós).

La remuneración así establecida se considera que cumple con lo previsto en los Estatutos El importe total de la remuneración al Consejo (766.000 euros), tras la redistribución de conceptos, supone un incremento en relación con la remuneración de 2008 del 1,59 por ciento.

Remuneración Consejo de Administración 2009							
Consejero	Fija Consejo Admón.	Variable Consejo Admón.	Dietas de asistencia	Comisión de Nombramientos	Comité de Auditoría	Comisión Delegada	Total
Joan Planes	96.000	5.000	6.000		8.000		115.000
Bernat Corbera	60.000	5.000	6.000			20.000	91.000
Oscar Serra	60.000	5.000	6.000			20.000	91.000
Bernat Garrigós (1)	60.000	5.000	6.000	8.000		10.000	89.000
BIDSA	60.000	5.000	6.000		8.000	20.000	99.000
Kam S. Leong	60.000	5.000	16.000	8.000			89.000
Richard Cathcart	60.000	5.000	16.000	10.000			91.000
Juan Ignacio Acha	60.000	5.000	6.000		10.000	20.000	101.000
Total	516.000	40.000	68.000	26.000	26.000	90.000	766.000

* *Presidente del Consejo de Administración*

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

Asimismo, a los Consejeros D. Kam S. Leong, D. Richart Cathcart y D. Juan Ignacio Acha, se les reembolsarán los gastos en los que puedan incurrir con motivo de su asistencia tanto a las reuniones del Consejo de Administración como de las Comisiones a las que pertenezcan.

4.3 Retribución variable

La remuneración base establecida de cinco mil euros por consejero se percibirá a partir de un incremento mínimo del valor de la acción del 5%. La fórmula a considerar para realizar el cálculo es la siguiente:

Remuneración variable: $(5.000 / V_i * 1,05) * V_f$

Vi: Cotización inicial de la acción (cotización media de la acción correspondiente al mes de diciembre del ejercicio precedente a aquel para el que se calcule la remuneración).

Vf: Cotización final de la acción (cotización media de la acción correspondiente al mes de diciembre del ejercicio para el que se calcule la remuneración).

4.4 Sistemas de previsión social

La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con los miembros del Consejo de Administración.

4.5 Otras retribuciones

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

4.6 Incentivos basados en acciones

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

4.7 Principales características de los contratos de trabajo

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

5. ESPECIAL REFERENCIA A LA POLÍTICA FUTURA

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

Sobre la base de lo anterior la comisión de nombramientos y retribuciones está revisando la idoneidad del artículo 44 de los Estatutos de la Compañía así como en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de ésta, en el que se establece que la remuneración total, global y anual para todo el Consejo y por todos los conceptos, será del 5 por ciento de los beneficios del grupo consolidado.

Otros aspectos que se están evaluando son la eficacia del Plan de Incentivos basado en Acciones denominado "Plan Creación Valor Fluidra 2007-2011" dirigido al equipo directivo de la Compañía, incluidos los consejeros ejecutivos, mencionado en el apartado 3.5 del presente informe.