



Grupo Fluidra

Informe anual sobre la Política de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2009

Informe Anual sobre la Política de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2009

Abril 2010



INDICE

1.	Introducción	3
1.1	Composición del Consejo de Administración	3
1.2	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	4
1.2.1	Composición	4
1.2.2	Funciones	5
1.2.3	Reuniones	6
1.2.4	Actividad desarrollada durante el ejercicio 2009	6
2.	Principios generales de la política retributiva de los consejeros	7
3.	Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos	8
3.1	Retribución fija	9
3.2	Retribución variable	9
3.3	Retribuciones estatutarias	10
3.4	Sistemas de previsión social	10
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	13
4.1	Retribución durante el ejercicio 2009	14
4.2	Retribución prevista para el ejercicio 2010	15
4.3	Sistemas de previsión social	16
4.4	Otras retribuciones	16
4.5	Incentivos basados en acciones	16
4.7	Principales características de los contratos de trabajo	16
5.	Especial Referencia a la Política Futura	16

1. Introducción

El Consejo de Administración de FLUIDRA, S.A., (en adelante, Fluidra, la Sociedad o la Compañía, indistintamente), conforme a lo establecido en el artículo 25.4 de su Reglamento, y siguiendo las recomendaciones contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el 19 de mayo de 2006, así como 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 el transcurso del ejercicio 2009 se incorporó al consejo un nuevo miembro, por lo que en la actualidad, la composición del Consejo de Administración de FLUIDRA, S.A. es la siguiente:

Nombre	Cargo	Carácter del cargo	Fecha primer nombramiento	Fecha nombramiento mandado actual	Fecha terminación del mandato actual
D. Joan Planes Vila	Presidente	Externo dominical	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Eloy Planes Corts	Consejero Delegado y vocal	Ejecutivo	31/10/2006	31/10/2006	31/10/2012
D. Bernat Garrigós Castro	Vice secretario	Externo dominical	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013

Grupo Fluidra
Informe anual sobre la Política de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2009

Nombre	Cargo	Carácter del cargo	Fecha primer nombramiento	Fecha nombramiento mandado actual	Fecha terminación del mandato actual
D. Oscar 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
BIDSA(1) (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. Richard J. Cathcart	Vocal	Externo independiente	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
CAN (2) (D. Eduardo Lopez Milagro)	Vocal	Externo dominical	5/06/2009	5/06/2009	5/06/2015
D. Alberto Collado Armengol	Secretario	No consejero	17/09/2007	17/09/2007	17/09/2013

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

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

1.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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

1.2.1 Composición

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

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

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

Nombre y apellidos	Cargo	Fecha de nombramiento
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 2009, la Comisión se ha reunido cinco veces. Para 2010, se espera que la Comisión se reúna cuatro veces.

1.2.4 Actividad desarrollada durante el ejercicio 2009

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 2009 se ha focalizado en las siguientes actividades:

- Revisión, estudio y propuesta de modificación del artículo 44 de los Estatutos de Fluidra, que establece la política de Remuneración del Consejo.
- Establecimiento de los objetivos estratégicos para el CEO
- Revisión e impulso del plan de Gestión del Talento de los niveles directivos de la Compañía.
- Confección y aplicación de una nueva herramienta de autoevaluación del Consejo de Administración.
- Introducción de nuevo sistema de retribución variable referenciado al incremento de valor de las acciones para los miembros del Consejo de Administración.
- Estudio de las nuevas recomendaciones internacionales en materia de retribución de Consejeros en Compañías cotizadas.
- Revisión del Plan de incentivos a largo plazo para el CEO y el equipo directivo. Estudio de mercado y de las mejores prácticas de las empresas españolas con la finalidad de diseñar un nuevo incentivo a largo plazo.
- Revisión de la política de igualdad y diversidad de la Compañía

2. Principios generales de la política retributiva de los consejeros

Según la nueva redacción de los artículos 44 de los Estatutos de la Compañía y 25 del Reglamento del Consejo de Administración de ésta, la retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas. El importe máximo de las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por ambos conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación. La fijación de la cantidad exacta a abonar

dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros, así como el calendario de pagos, corresponde al Consejo de Administración en la proporción que libremente determine. En la determinación de la cuantía de la retribución a percibir por cada uno de los consejeros se atenderá al criterio de que el importe sea reflejo del efectivo desempeño profesional de cada uno de ellos.

Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en el apartado anterior, se prevé el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, que determinará, en su caso, el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

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

3. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos

En la actualidad, únicamente existe un Consejero Ejecutivo de la Sociedad, D. Eloy Planes Corts, que fue nombrado Consejero Delegado en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad, celebrada el 1 de octubre de 2006. 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 2009, 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 Consejero Delegado mantiene con la Compañía, retribuciones adicionales a las que le corresponden como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

3.1 Retribución fija

La retribución fija en base anual que percibió el Sr. Planes durante el año 2009 es la siguiente:

Concepto	Importe bruto (euros)
Retribución como miembro del Consejo	91.000
Retribución como Consejero Delegado	240.000
Total	336.000

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.

La retribución variable percibida en 2010, correspondiente a los objetivos del ejercicio 2009 ha ascendido a la cantidad de 10.000 euros.

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 2009 se le asignó una retribución de 91.000 euros, como se ha mencionado en el apartado 3.1, de los cuales 60.000 corresponden a la retribución fija, 6.000 a las dietas de asistencia y 25.000 a su labor como presidente de la Comisión Delegada.

Existe además una retribución variable común a todos los miembros del consejo, con valor teórico de 5.000 euros, y referenciada al incremento de valor de la acción, que puede no alcanzarse o superarse en función de dicha revalorización de la acción. En el ejercicio 2010, la cantidad percibida en función del comportamiento de la acción durante el ejercicio 2009 ha sido de 7.249 euros.

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 2008, 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.

En el momento de su diseño e implantación el plan obedecía, además de a la necesidad de alinearse con la tendencia seguida por otras compañías comparables a Fluidra en materia de incentivos basados en acciones, al objetivo de motivar y fidelizar a determinados consejeros y directivos de la Compañía ligando parte de su retribución con el incremento de valor de la acción, así como con la creación de valor del negocio del Grupo.

El Plan se instrumentó a través de la concesión por parte del Consejo de Administración a los beneficiarios del mismo de un determinado número de unidades convertibles (RSUs), a liquidar 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.

Teniendo en cuenta el cambio de contexto económico internacional puesto de manifiesto en el ejercicio 2009, los objetivos establecidos en el “Plan Creación Valor Fluidra 2007-2011” dirigido al equipo directivo de la Compañía, y al Consejero Ejecutivo, dejaron de ser realizables, evidenciando así la falta de eficacia del plan en relación a su finalidad inicial. Por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado durante el 2009 un estudio de mercado y de las mejores prácticas de las empresas españolas en relación a los incentivos a largo plazo con la finalidad de diseñar e implantar a partir del ejercicio 2010 un nuevo incentivo que pueda alinear el desempeño de los directivos y consejeros con los objetivos de la Compañía para los próximos ejercicios, a la vez que contribuir a fidelizar a dichas posiciones clave dentro de la Compañía, impulsando de esta forma la implantación de estrategias que faciliten el incremento y la creación de valor a largo plazo para Fluidra y sus accionistas.

3.6 Principales características de los contratos de trabajo

El contrato de D. Eloy Planes como Consejero Delegado de la Sociedad es una relación de naturaleza mercantil cuyo objeto determina que D. Eloy Planes Corts prestará los servicios

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

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

El contrato establece un pacto de no competencia 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 el transcurso del ejercicio 2009 se incorporó al consejo un nuevo miembro, por lo que en la actualidad, los consejeros no ejecutivos que forman parte del Consejo de Administración de la Sociedad son los siguientes:

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

Nombre	Cargo
Grupo Corporativo Empresarial de la Caja de ahorros y Monte de Piedad de Navarra (D. Eduardo López Milagro)	Vocal

4.1 Retribución durante el ejercicio 2009

La remuneración percibida por los consejeros no ejecutivos de la Sociedad durante el ejercicio 2009, 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 2009							
Consejero	Fija Consejo Admon.	Variable Consejo Admon.	Dietas de asistencia	Comisión Nombr. / Retrib.	Comité Auditoría	Comisión Delegada	Total
Joan Planes *	96.000	7.249	6.000		8.000		117.249
Bernat Corbera	60.000	7.249	6.000			20.000	93.249
Oscar Serra	60.000	7.249	6.000			20.000	93.249
Bernat Garrigos (1)	60.000	7.249	6.000	8.000		10.000	91.249
BIDSA	60.000	7.249	6.000		8.000	20.000	101.249
Kam S. Leong (2)	60.000	7.249	16.000	8.000			91.249
Richard Cathcart (2) (3)	60.000	7.249	16.000	10.000			93.249
Juan Ignacio Acha (3)	60.000	7.249	6.000		10.000	20.000	103.249
CAN (4)	25.714	0	2.571				28.286
Total	541.714	57.992	70.571	26.000	26.000	90.000	812.278

* Presidente del Consejo de Administración

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

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

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

(4) Se incorpora al Consejo a mitad del año. La remuneración es proporcional al número de reuniones en que participa, que fueron un total de 3 de las 7 realizadas. No existe remuneración variable por no estar desde el inicio del ejercicio.

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

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

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

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

La retribución base variable establecida para el ejercicio 2009 (N) fue de cinco mil euros por Consejero, y la retribución variable percibida, una vez aplicada la fórmula indicada, ha sido de 7.249 euros por Consejero.

4.2 Retribución prevista para el ejercicio 2010

La remuneración prevista para el Consejo para el ejercicio 2010 es la siguiente:

Remuneración Consejo de Administración 2010							
Consejero	Fija Consejo Admon.	Variable Consejo Admon.	Diets de asistencia	Comisión Nombr. / Retrib.	Comité Auditoría	Comisión Delegada	Total
Joan Planes *	96.000	5.000	6.000		8.000		115.000
Bernat Corbera (1)	60.000	5.000	6.000			20.000	91.000
Oscar Serra	60.000	5.000	6.000			20.000	91.000
Bernat Garrigos	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 (2)	60.000	5.000	16.000	8.000			89.000
Richard Cathcart (2) (3)	60.000	5.000	16.000	10.000			91.000
Juan Ignacio Acha (3)	60.000	5.000	6.000		10.000	20.000	101.000
CAN	60.000	5.000	6.000				71.000
Total	576.000	45.000	74.000	26.000	26.000	90.000	837.000

* 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.

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

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

La retribución base variable establecida para el ejercicio 2010 es, igual que en el caso del ejercicio 2009, de cinco mil euros por Consejero. Dicha retribución variable se calculará siguiendo la misma fórmula establecida, para el ejercicio 2010.

4.3 Sistemas de previsión social

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

4.4 Otras retribuciones

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

4.5 Incentivos basados en acciones

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

4.6 Principales características de los contratos de 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, tal como se ha mencionado en el apartado 3.5 de este informe, la comisión de nombramientos y retribuciones está trabajando para implantar a partir del ejercicio 2010 un nuevo Plan de Incentivos a largo plazo que pueda alinear el desempeño de los directivos y consejeros con los objetivos de la Compañía para los próximos ejercicios, con el fin de impulsar la creación de valor a largo plazo para Fluidra y sus accionistas.