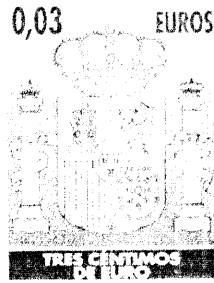




CLASE 8.ª



0J1651757

FLUIDRA, S.A.

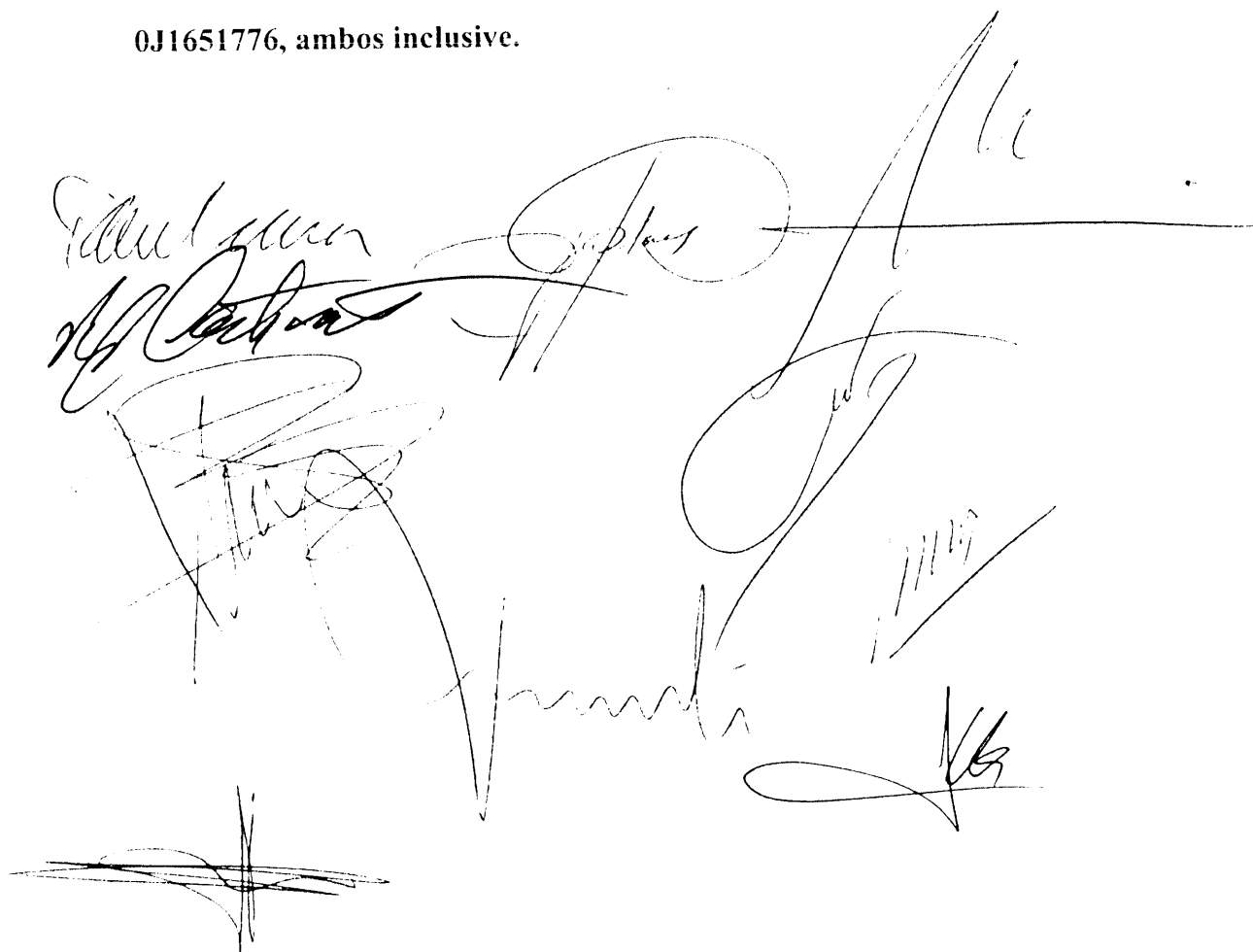
INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2007

Marzo, 2008

FLUIDRA, S.A.

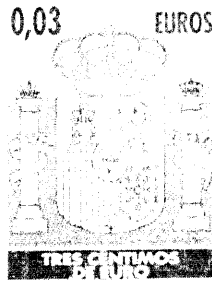
INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2007

El presente Informe consta extendido en 20 folios de papel timbrado del Estado, de clase 8ª, números 0J1651757 al 0J1651776, ambos inclusive.

The lower half of the page is dominated by several handwritten signatures and scribbles in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S. C. Carbon'. In the center, there is a large, circular scribble. To the right, there is a signature that looks like 'L. C. Carbon'. Below these, there are several other scribbles and signatures, including one that looks like 'L. C. Carbon' and another that looks like 'L. C. Carbon'. The signatures are written in a cursive style and are somewhat illegible due to the scribbles and overlapping lines.



CLASE 8.ª



0J1651758

INDICE

1. INTRODUCCION	2
1.1 Composición del Consejo de Administración de la Sociedad	2
1.2 Retribución de Consejeros	4
1.3 Comisión de Nombramientos y Retribuciones	5
1.3.1 Composición	5
1.3.2 Funciones	6
1.3.3 Reuniones	7
2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS	7
3. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	8
3.1 Retribución fija	8
3.2 Retribución variable	9
3.3 Sistemas de previsión social	9
3.4 Otras retribuciones	10
3.5 Sistemas de incentivos basados en acciones	10
3.6 Principales características de los contratos de trabajo	14
4. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS	16
4.1 Retribución fija durante el ejercicio 2007	16
4.2 Retribución fija prevista para el ejercicio 2008	18
4.3 Retribución variable	18
4.4 Sistemas de previsión social	19
4.5 Otras retribuciones	19
4.6 Incentivos basados en acciones	19
4.7 Principales características de los contratos de trabajo	19
5. ESPECIAL REFERENCIA A LA POLÍTICA FUTURA	19



0J1651759

CLASE 8.ª

1. INTRODUCCION

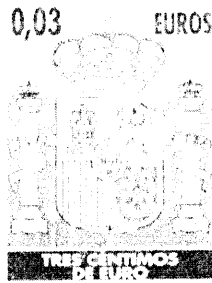
Conforme a lo establecido en el artículo 25.10 del Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad FLUIDRA, S.A. (en adelante, Fluidra, la Sociedad o la Compañía, indistintamente) el Consejo de Administración elaborará anualmente un informe sobre la política de retribuciones del ejercicio en curso y la aplicación de la política de retribuciones vigente en el ejercicio precedente, que se pondrá 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.

La obligación de elaborar dicho informe anual por parte del Consejo de Administración de la Compañía cumple, asimismo, con las recomendaciones contenidas en el Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (“Código Unificado de Buen Gobierno”) de 19 de mayo de 2006.

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 (1)	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Bernat Garrigós Castro	Vocal y Vicesecretario	Externo dominical (2)	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Óscar Serra Duffo	Vocal	Externo dominical (3)	05/09/2007	05/09/2007	05/09/2013
D. Bernardo Corbera Serra	Vocal	Externo dominical (4)	03/10/2002	05/09/2007	27/06/2013



OJ1651760

CLASE 8.ª

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 ⁽⁶⁾	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. Eloy Planes Corts	Consejero Delegado	Ejecutivo	31/10/2006	05/09/2007	05/09/2013
D. Alberto Collado Armengol	Secretario	No consejero		05/09/2007	05/09/2013

(1) A propuesta de Dispur, S.L.

(2) A propuesta de Aniol, S.L.

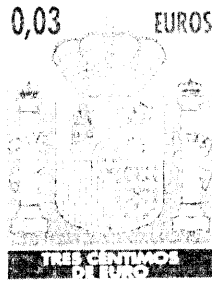
(3) A propuesta de Boyser, S.L.

(4) A propuesta de Edrem, S.L.

(5) Bansabadell Inversió Desenvolupament, S.A.U.

(6) A propuesta de Bansabadell Inversió Desenvolupament, S.A.U.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad se modificó en la Junta celebrada el 12 de enero de 2007 en la que presentó su dimisión el consejero Aurica XXI, Sociedad de Capital Riesgo, S.A. nombrándose como consejero a la sociedad Holabalear, S.L., así como en la Junta celebrada el 5 de septiembre de 2007, en la que presentaron su dimisión los siguientes consejeros: Aniol, S.L., Dispur, S.L., Bansabadell Inversió Desenvolupament, S.A.U., Beran Cartera, S.L. Hobalear, S.L., Consultoría de Servicios O. Serra, S.L., Boyser, S.L. y Edrem, S.L.. En esta última reunión se nombraron como miembros del Consejo de Administración, por el plazo de seis años, a las personas que actualmente lo componen y que se indican anteriormente.



0J1651761

CLASE 8.ª

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

1.2 Retribución de Consejeros

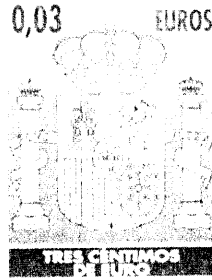
Según lo establecido en el artículo 44 de los Estatutos de la Compañía así como en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de ésta, la remuneración total, global y anual para todo el Consejo y por todos los conceptos, será del 5 por ciento de los beneficios del grupo consolidado, 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.



OJ1651762

CLASE 8.ª

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.

1.3 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

El Consejo de Administración de Fluidra, en su sesión de 17 de septiembre de 2007, acordó la constitución de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

1.3.1 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 reeligido 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.



0J1651763

CLASE 8.ª

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

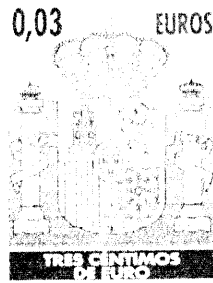
Nombre y apellidos	Cargo	Fecha de nombramiento
Richard J. Cathcart	Presidente	17 de septiembre de 2007
Bernat Garrigós Castro	Vocal*	17 de septiembre de 2007
Kam Son Leong	Vocal	17 de septiembre de 2007

(*) Ocupa el cargo de Secretario de la Comisión

1.3.2 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.



0J1651764

CLASE 8.^a

- (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.

A estos efectos, cabe indicar que en el desarrollo de sus funciones relacionadas con materias retributivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han contado durante el ejercicio 2007 con el asesoramiento de Garrigues Human Capital Services, como expertos en materia de compensación de consejeros y altos directivos. Asimismo, Garrigues Human Capital Services ha colaborado con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración del presente informe.

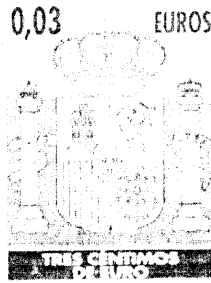
1.3.3 Reuniones

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. Desde su constitución, la Comisión se ha reunido en una ocasión.

Para el ejercicio 2008, está previsto que la Comisión se reúna en cuatro ocasiones.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS

Tanto el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad como el 44 de sus Estatutos, establecen que en la determinación de la cuantía de la remuneración de los administradores se procurará que esta 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.



0J1651765

CLASE 8.ª

Dado que en la actualidad los Consejeros están percibiendo una asignación fija mensual sin percibir cantidad alguna en concepto de participación en beneficios tal y como se establece en el artículo 44 de los Estatutos de la Compañía así como en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración uno de los aspectos sobre los que se incidirá en la política retributiva futura de los mismos será el incorporar una cantidad variable a su paquete retributivo, para que su retribución esté alineada con su desempeño profesional.

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 de la misma 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, en virtud de contrato laboral de alta dirección formalizado el 30 de marzo de 2006.

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

3.1 Retribución fija

La retribución fija que percibió el Sr. Planes en su calidad de miembro del órgano de administración de la Sociedad durante el año 2007 es la siguiente:

Concepto	Importe bruto (euros)
Retribución como miembro del Consejo	40.282,95
Retribución como Consejero Delegado	200.266,00
Total	240.548,95

Por otra parte, la retribución fija correspondiente al ejercicio 2008 se fijará sobre la base de estudios y análisis de mercado que la Sociedad va a realizar al objeto de que dicha compensación resulte adecuada con la práctica seguida por otras compañías comparables a la Sociedad para puestos equivalentes.



0J1651766

CLASE 8.ª

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 2008, correspondiente a los objetivos del ejercicio 2007 ha ascendido a 66.754 euros.

3.3 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.

No obstante lo anterior, el contrato de alta dirección del Sr. Planes establece que, en caso de enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa, la Compañía le garantizará el complemento necesario, que será calculado sobre su total remuneración, para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, perciba el cien por cien de la totalidad de su remuneración hasta que sea declarado en situación de incapacidad permanente que le incapacite para su trabajo habitual. Una vez declarada la situación de incapacidad permanente, la Compañía se obliga a abonar por tiempo indefinido al Sr. Planes una prestación equivalente al 75 por cien del salario bruto fijo del año en que se iniciase la incapacidad temporal.



0J1651767

CLASE 8.ª

3.4 Otras retribuciones

El Consejero Delegado de Fluidra ha percibido una gratificación extraordinaria en 2007 de 400.000 Euros con motivo de haber liderado y concluido con éxito el proceso consistente en la constitución de una corporación que aglutinase a todas las compañías del grupo, la integración de la división "Water" en la misma y, por último, la consecución de la cotización de dicha corporación (Fluidra), en el mercado de valores.

3.5 Sistemas de incentivos basados en acciones

La Junta General de accionistas de la Sociedad aprobó, en su reunión de 5 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.

La puesta en marcha del 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 concreto, a D. Eloy Planes se le concedieron 92.308 RSUs. En caso de que se cumplan los objetivos que se describen a continuación, el importe de la retribución a obtener por el Sr. Planes ascendería a 1.200.000 euros.

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



0J1651768

CLASE 8.^a

- 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 Período de Creación de Valor es el período de tiempo durante el cual se mide el incremento de valor de la acción de la Compañía así como la creación de valor del negocio del Grupo.

La determinación del número de RSUs que podrán convertirse en lo que, según el Plan, se denomina Unidades Convertibles, que serán canjeadas por acciones de la Sociedad se determina teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a. Valor Inicial de Referencia (VIR): será aquél a partir del cual se medirá el incremento de valor de la acción de la Compañía. El VIR se corresponderá con el precio determinado en la Oferta Pública de Venta de acciones (que, a tal efecto, fue de 6,5 euros por acción).
- b. Valor Final de Referencia (VFR): será el correspondiente con la cotización media ponderada de la acción de la Compañía en las treinta sesiones bursátiles anteriores a la finalización del Período de Creación de Valor.
- c. Valor Inicial del Negocio del Grupo (VING): será aquél a partir del cual se medirá el incremento de valor del negocio del Grupo. El cálculo de dicho valor se realiza mediante la aplicación de una fórmula matemática que determinó que dicho valor fuese de 732.088.955 euros, importe en el que se valoró la Compañía a efectos de la Oferta Pública de Valores de Fluidra, S.A.. Dicho valor se determinó utilizando el EBITDA y la Deuda Financiera Neta presupuestada a 31 de diciembre de 2007. La aplicación de los anteriores parámetros determina un multiplicador (k), redondeado con dos decimales, de 10,08. Dicho multiplicador



0J1651769

CLASE 8.ª

es el que se empleará para determinar el Valor Final del Negocio del Grupo (VFNG).

- d. Valor Final del Negocio del Grupo (VFNG), que se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$FGBV = (K \times EBITDA 2011) - DFN 2011$$

Donde:

K = Coeficiente multiplicador aplicado para determinar el valor del Grupo en el momento de admisión de las acciones en Bolsa.

EBITDA = Valor obtenido a partir del balance consolidado del Grupo a 31 de diciembre.

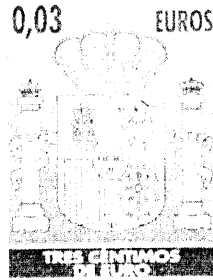
DFN = Deuda Neta Financiera Consolidada del Grupo a 31 de diciembre.

Sobre la base de lo anterior, la determinación de las Unidades Convertibles en las que podrán transformarse las RSUs concedidas para, posteriormente, ser canjeadas en acciones de la Compañía, se realizará de la siguiente forma:

- a. El sesenta por ciento (60%) de las RSUs concedidas quedarán vinculadas al cumplimiento del objetivo de incremento de valor de la acción de FLUIDRA consistente en que el VFR sea el doble del VIR al finalizar el Periodo de Creación de Valor. En el caso de cumplimiento del objetivo de incremento de valor de la acción de FLUIDRA, hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) de las RSUs podrán transformarse en Unidades Convertibles.

En este sentido, el total de Unidades Convertibles se calculará en función de un escalado que medirá el grado de cumplimiento del objetivo de incremento de valor de la acción de FLUIDRA, tal como se indica a continuación:

- Cumplimiento del objetivo por debajo del ochenta por ciento (80%) implicará la extinción automática del sesenta por ciento (60%) de las RSUs.



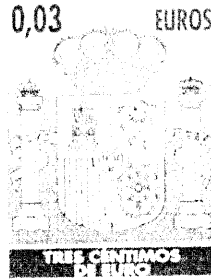
0J1651770

CLASE 8.ª

- Cumplimiento del objetivo en el ochenta por ciento (80%) implicará que el cincuenta por ciento (50%) de las RSUs vinculadas a este objetivo se transformen en Unidades Convertibles y el resto se extinguirán automáticamente.
 - Cumplimiento del objetivo en más del ochenta por ciento (80%) y hasta el cien por cien (100%) implicará que las RSUs vinculadas a este objetivo se transformen en Unidades Convertibles de forma proporcional al grado de cumplimiento del objetivo. En este sentido, por cada punto porcentual adicional de cumplimiento del objetivo se transformarán en Unidades Convertibles el dos y medio por ciento (2,5%) que se adicionará al cincuenta por ciento (50%) de Unidades Convertibles iniciales y el resto se extinguirán automáticamente.
 - Cumplimiento del objetivo en más del cien por cien implicará que el sesenta por ciento (60%) de las RSUs vinculadas a este objetivo se transformen en Unidades Convertibles.
- b. El cuarenta por ciento (40%) de las RSUs concedidas quedarán vinculadas al cumplimiento del objetivo de incremento de valor del negocio del Grupo consistente en que el VFNG sea el doble del VING al finalizar el Periodo de Creación de Valor. En el caso de cumplimiento del objetivo de incremento de valor del negocio del Grupo, hasta un máximo del cuarenta por ciento (40%) de las RSUs podrán transformarse en Unidades Convertibles.

En este sentido, el total de Unidades Convertibles se calculará en función de un escalado que medirá el grado de cumplimiento del objetivo de incremento de valor del negocio del Grupo, tal como se indica a continuación:

- Cumplimiento del objetivo por debajo del ochenta por ciento (80%) implicará la extinción automática del cuarenta por ciento (40%) de las RSUs.
- Cumplimiento del objetivo en el ochenta por ciento (80%) implicará que el cincuenta por ciento (50%) de las RSUs vinculadas a este objetivo se



0J1651771

CLASE 8.ª

transformen en Unidades Convertibles y el resto se extinguirán automáticamente.

- Cumplimiento del objetivo en más del ochenta por ciento (80%) y hasta el cien por cien (100%) implicará que las RSUs vinculadas a este objetivo se transformen en Unidades Convertibles de forma proporcional al grado de cumplimiento del objetivo. En este sentido, por cada punto porcentual adicional de cumplimiento del objetivo se transformarán en Unidades Convertibles el dos y medio por ciento (2,5%) que se adicionará al cincuenta por ciento (50%) de Unidades Convertibles iniciales y el resto se extinguirán automáticamente.
- Cumplimiento del objetivo en más del cien por cien implicará que el cuarenta por ciento (40%) de las RSUs vinculadas a este objetivo se transformen en Unidades Convertibles.

Por otra parte, existen determinados supuestos de liquidación total o parcial de las RSUs (fallecimiento, incapacidad permanente total o absoluta, jubilación, despido improcedente, etc).

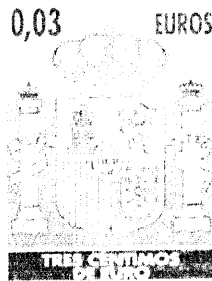
3.6 Principales características de los contratos de trabajo

D. Eloy Planes y la Compañía formalizaron, con fecha 30 de marzo de 2006, un contrato laboral de alta dirección en virtud del cuál el Sr. Planes pasaba a ocupar la posición y cargo de Director General de la Sociedad. Dicho contrato entró en vigor el 1 de abril de 2006 acordándose una duración indefinida.

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.



OJ1651772

CLASE 8.ª

La compensación económica que se establece para la obligación asumida por el Sr. Planes en virtud del pacto de no competencia postcontractual asciende a la remuneración bruta de dos años por todos los conceptos, teniendo como base la remuneración bruta fija vigente en el momento de la extinción del contrato de trabajo, junto con la variable correspondiente al último año en que la misma efectivamente se hubiera percibido o debido percibir. El abono de dicha compensación se realizará en cuatro plazos, con vencimiento al final de cada uno de los cuatro semestres de duración del pacto 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.

- Preaviso: en caso de extinción del contrato se establece un plazo de preaviso de 6 meses tanto para el Sr. Planes como para la Compañía.
- En caso de incapacidad permanente del Sr. Planes, cualquiera que sea su grado, se establece que el contrato se extingue en el mes en el que dicha incapacidad haya sido declarada. En este caso, y con independencia de la indemnización a la que se refiere el apartado anterior relativo a los sistemas de previsión social, la Compañía abonará al Sr. Planes una compensación bruta equivalente a un año de su remuneración bruta total por todos los conceptos, incluida la variable.
- 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 las siguientes indemnizaciones:
 - 45 días de su remuneración bruta anual por cada año o fracción de período de vigencia de su relación laboral común con la Sociedad (16 años y 7 días).
 - 2 anualidades brutas de su remuneración si la extinción del contrato se produce en el período de 5 años desde la fecha de entrada en vigor del mismo (1 de abril de 2006)



OJ1651773

CLASE 8.ª

A partir del quinto año de vigencia del contrato, dichas indemnizaciones se incrementarán a razón de 45 días de su remuneración anual por cada año de servicios.

La suma total de las indemnizaciones pactadas no podrá superar el importe de 48 mensualidades de salario calculado de la forma indicada anteriormente.

- c) Reanudación de la relación laboral común: el Sr. Planes tendrá derecho a optar, dentro de los 6 días hábiles siguientes a la notificación de la terminación o extinción de su contrato, a reanudar su relación laboral común.

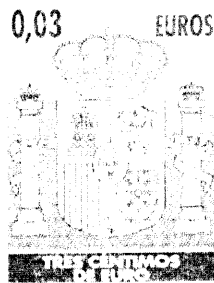
4. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

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 y Vicesecretario
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 fija durante el ejercicio 2007

La remuneración fija percibida por los consejeros no ejecutivos de la Sociedad durante el ejercicio 2007 ha sido la siguiente tanto por su pertenencia al Consejo de Administración



0J1651774

CLASE 8.ª

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:

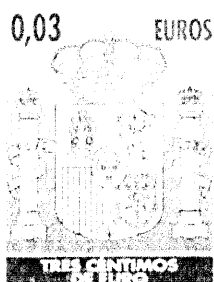
Consejeros no ejecutivos hasta el 5 de septiembre de 2007.

Consejero	Importe (euros)
Boyser, S.L.	58.410,16
Edrem, S.L.	58.410,16
Dispur, S.L.	58.410,16
Aniol, S.L.	58.410,16
Hobalear, S.L.	37.679,56
Bansabadell Inversió Desenvolupament, S.A.U.	37.679,56
Consultoría de Servicios O. Serra, S.L.	16.948,95
Beran Cartera, S.L.	16.948,95
Total	342.897,7

Asimismo, el Presidente del Consejo de Administración, la sociedad Dispur, S.L. percibió 163.333,33 euros.

Consejeros no ejecutivos desde el 5 de septiembre de 2007.

Consejero	Concepto				Total
	Consejo de Administración	Comisión de Nombramientos	Comité de Auditoría	Comisión Delegada	
Joan Planes*	35.334		2.000		37.334
Bernat Corbera	23.334			18.000	41.334
Oscar Serra	23.334			18.000	41.334



0J1651775

CLASE 8.ª

Bernat Garrigos	23.334	2.000		18.000	43.334
BIDSA	23.334		2.000	18.000	43.334
Kam S. Leong	26.666	2.000			28.666
Richard Cathcart	26.666	2.000			28.666
Juan Ignacio Acha	23.334		2.000		25.334
Total	205.336	6.000	6.000	72.000	289.336

* Presidente del Consejo

4.2 Retribución fija prevista para el ejercicio 2008

La retribución fija prevista para el ejercicio 2008 así como las dietas de asistencia a consejos es la siguiente:

Consejero	Concepto				Total
	Consejo de Administración	Comisión de Nombramientos	Comité de Auditoría	Comisión Delegada	
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

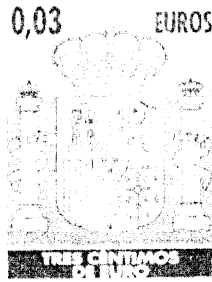
(1) El importe que percibe por su participación en la Comisión Delegada es inferior al del resto de miembros porque es Secretario de la Comisión y no miembro a tiempo completo.

(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.

Asimismo, a los Consejeros D. Kam S. Leong, D. Richard 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

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



0J1651776

CLASE 8.ª

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, y como se ha señalado en el apartado 2 del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está trabajando para incorporar, a lo largo del ejercicio 2009, una cantidad variable en su paquete retributivo.