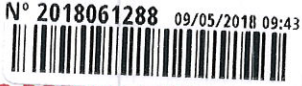




Modelo VI

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS OTORGADOS POR UN EMISOR CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS A NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO REGULADO DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS



PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN		
DNI/NIF/OTROS	APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL HARDAS, BHUSHAN DINKAR	Tipo Persona Fisica
SOCIEDAD QUE OTORGA EL SISTEMA		
DNI/NIF/OTROS	APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL ALMIRALL S.A.	DERECHOS DE VOTO
REPRESENTANTE DE LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN		
DNI/NIF/OTROS	APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL	
RELACIÓN CON LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN		
TIPO DE COMUNICACIÓN		
<input checked="" type="radio"/> Primera comunicación del sistema retributivo <input type="radio"/> Liquidación de sistema retributivo ya comunicado		
<input type="radio"/> Modificación del sistema retributivo ya comunicado <input type="radio"/> Otras causas:		
TIPO DE SISTEMA RETRIBUTIVO		
Indíquese si el sistema retributivo conlleva la entrega de acciones de la sociedad en la que la persona obligada a esta comunicación ejerce su cargo o de derechos de opción sobre éstas:		
<input type="radio"/> SI. Cumplimentese tanto la información requerida en esta hoja como la hoja complementaria		
<input checked="" type="radio"/> NO. Cumplimentese solo la información requerida en esta hoja		
DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO OBJETO DE ESTA COMUNICACIÓN:		
(En todo caso, se facilitará información adecuada sobre la fecha de inicio u otorgamiento y liquidación del sistema, los términos y condiciones para que el beneficiario del sistema retributivo que se comunica o sea acreedor o participe final en el mismo y el porcentaje de su participación en el conjunto o total de dicho sistema)		
SISTEMA INCENTIVO LARGO PLAZO "STOCK EQUIVALENT UNITS PLAN 2017" 6.841 STOCK EQUIVALENT UNITS		



Modelo VI

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE SISTEMAS RETRIBUTIVOS OTORGADOS POR UN EMISOR
CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS A NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO REGULADO
DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

Apellidos y nombre de la persona que firma esta comunicación:

HARDAS, BHUSHAN DINKAR

En BARCELONA a 21 de julio de 2017

Dear **Bhushan Hardas**

**APPENDIX TO THE EVALUATION PROCEDURE FOR OBJECTIVES RELATING TO
"PERFORMANCE EQUIVALENT UNITS PLAN" END OF ANNUAL PERIOD 2017**

This appendix establishes the procedure and the regulations for evaluating objectives relating to the "Performance Equivalent Units Plan 2017", in terms of their assessment on finalising the initial annual period 2017, in relation to the inclusion of Mr. Bhushan Hardas to the aforementioned Plan, to grant 6.841 Units.

The appendix sets out the aforementioned Plan regulations, approved on 14 February 2008 by the Board of Directors of ALMIRALL, S.A., at the proposal of the Appointments and Remunerations Commission to benefit certain directors. This long-term variable remuneration plan is linked to the company's share value or "Stock Equivalent Units Plan", and was ratified by the company's General Shareholders Meeting on 9 May 2008.

The Plan, which refers to the period 1/1/2017 to 31/12/2020, establishes in article 6.2 that objectives set and to be assessed at the end of 2017 would refer to:

1. Evolution of Almirall, S.A. share value with regard to positive or negative performance compared to the evolution of share value of equivalent companies in the sector ("mid cap Co."); an objective that would have a 20% weighting of total objectives.
 - 1.1 Companies in the sector to be used in comparison to the Company are: Ipsen, UCB, Gedeon Richter, Orion and Recordati.
 - 1.2 Objectives to be achieved.
 - 1.2.1 100% is equivalent to the value of 1 of the quotient between the percent evolution of the average value of Almirall, S.A. quotation of the first 10 working days of 2018 compared to the average quotation value of the first 10 working days of 2017, compared to the percent evolution of the average quotation of the shares of the "mid cap Co." of the first 10 working days of 2018 compared to the same quotation value relating to the first 10 working days of 2017.
 - 1.2.2 75% is equal to the value of 0.85 of the quotient in point 1.2.1.
 - 1.2.3 150% is equal to the value of 1.15 of the quotient in point 1.2.1.
 - 1.2.4 Intermediate achievement values will be weighted by interpolating the values established between the corresponding levels.
2. Global results of Almirall, S.A. related to the profit and loss account; an objective that will have a 25% weighting of total objectives. These results are confined to the concept "Net Normalized Income", based on the following performance scale:



- 2.1 Objective 50%: 63,30 million euros (less 25% of 2.3 amount)
 - 2.2 Objective 90%: 80,18 million euros (less 5% of 2.3 amount)
 - 2.3 Objective 100%: 84,40 million euros
 - 2.4 Objective 110%: 88,62 million euros (plus 5% of 2.3 amount)
 - 2.3 Objective 150%: 109,72 million euros (plus 30% of 2.3 amount)
 - 2.4 Intermediate achievement values will be weighted by interpolating the values established between the corresponding levels.
3. Global results of Almirall, S.A. related to the profit and loss account; an objective that will have a 25% weighting of total objectives. These results are confined to the concept "EBITDA", based on the following performance scale:
- 2.1 Objective 50%: 182,10 million euros (less 25% of 2.3 amount)
 - 2.2 Objective 90%: 230,66 million euros (less 5% of 2.3 amount)
 - 2.3 Objective 100%: 242,80 million euros
 - 2.4 Objective 110%: 254,94 million euros (plus 5% of 2.3 amount)
 - 2.3 Objective 150%: 315,64 million euros (plus 30% of 2.3 amount)
 - 2.4 Intermediate achievement values will be weighted by interpolating the values established between the corresponding levels.
4. Global assessment of the Administrator, made by the Chief Operative Officer of Almirall, S.A.: an objective that will have a 30% weighting of the total objectives. 75 – 150% limits will be applied according to the result of the assessment.
5. Generally, results above 150% or below 75% will be assessed according to circumstances arising during the financial year, at the proposal of the "Comisión de Nombramientos y Retribuciones" of Almirall, S.A., who will determine the final percentage to be taken into account.

We also confirm that, in relation to what is established in section 9.2 of the Regulations of "Stock Equivalent Unit Plan 2017", the "economic value of execution" shall in no case exceed in euros three times the economic value of the number of SEUS at the date of concession.

Barcelona, July 21st, 2017

Signed and Agreed

/s/ _____

Bhushan Hardas

Dear **Bhushan Hardas**

REGULATIONS OF "STOCK EQUIVALENT UNITS PLAN 2017"

1. BACKGROUND.

- 1.1 On February 14, 2008 the Company's Board of Directors, upon a proposal of the Appointments and Remuneration Committee, approved for the benefit of certain Directors, a new long-term, cash variable remuneration Plan called "Stock Equivalent Units Plan" (hereinafter the Plan) which was ratified by its Shareholders Meeting on May 9, 2008.

2. BENEFICIARIES.

- 2.1 It is intended for Directors that accept the Company's offer to participate in the Plan, such participation being deemed to occur in a strictly contractual framework.

3. PURPOSE.

- 3.1 The purpose of this Plan is not only to achieve the corporate objectives, but also to encourage its principal management team to remain in the Company by involving it in the effective operation of the business and in the creation of added business value, by giving it a share in the increase in the Company's value.

4. SUBJECT MATTER OF THE REGULATIONS.

- 4.1 The purpose of these Regulations is to regulate the conditions whereby the Company, in the framework of the Plan, gives an undertaking to the Director to grant to him long-term variable remuneration linked to the value of the Company's shares, provided that certain requirements and conditions are fulfilled, under the terms indicated below.
- 4.2 This Plan is deemed to be without prejudice to the establishment of new Plans in future years in which the Director may participate provided that the Parties so agree.



5. OPERATION AND IMPLEMENTATION OF THE PLAN. DEFINITIONS

- 5.1 This Plan is implemented over different stages, so that rights are only vested when the Vesting Date has been reached, provided that the requirements and conditions indicated in Clause Eight have been fulfilled.
- 5.2 For the purposes of this Plan the terms indicated below bear the following meanings:
1. Term of the Plan. Yearly Plan requiring a further subsequent 3 years permanence in the Company for full entitlement. This Plan may be repeated in the future if the parties so agree.
 2. Stock Equivalent Units (SEUS). Units whose value is equivalent to that of the Company's shares at a given time on the Spanish stock exchange markets in which it is listed. The possible vesting of such units shall not in any event involve any right over the Company's actual shares.
 3. Grant. The offer containing information supplied to the Director at the initiation of the Plan regarding the range of SEUS which may be vested according to the degree of achievement of objectives set for the Plan.
 4. Evaluation. The evaluation performed by the Company of the degree of achievement of the objectives actually achieved at the end of the first year of the Plan and the notification of the SEUS to which the Director would be entitled if the requirements imposed were met at the end of the Vesting Period.
 5. Vesting Period. Period of time from the Grant date to December 31 of the fourth year, during which the Director does not hold any right over the SEUS, the final vesting thereof occurring on December 31 of the fourth year (Vesting Date), provided that certain requirements are met.
 6. Execution. Execution date shall mean end of March of the year after the finalisation of the Vesting Period, on which the realization of the pecuniary value of the SEUS will take effect.

6. GRANT.

- 6.1 At the initial moment of the Plan, the Director shall be informed of the range of SEUS which may be vested (provided that both requirements foreseen in Clause Eight are fulfilled) according to the degree of achievement of the objectives which may be set for the first year and that must be achieved at the end of that year.
- 6.2 The objectives set shall refer to:
1. Company's evolution of the share's value in relation to how better or worse its performance has been vis-à-vis the share's value evolution of comparable companies in the sector ("mid cap Co."), which shall be weighted at 20% of the total objectives. The letter the Company sends to the Director offering participation in the Plan shall have attached: (i) A list of the companies in the sector to be compared with the Company; (ii) Target evolution to be reached.



2. The Company's global performance, related to the P&L, which shall be weighted at 50% of the total objectives. These shall also be attached to the above-mentioned letter.
 3. Overall performance evolution of the Director made by the Chief Executive Officer, which shall be weighted at 30% of the total objectives.
- 6.3 Since the objectives set have been established on the basis of the Company's current economic and net worth situation, if during the first year of the Plan significant alterations occur in its current parameters, whether at structural level (mergers, takeovers, spin-offs, etc.), net worth level (significant acquisitions or transfers) or as a result of any other circumstance which causes a significant change in the quantification or determination of the objectives to be reached, they shall be adjusted, bearing an adequate proportion to the new situation created by the relevant change.

7. EVALUATION.

- 7.1 At the end of the first year of the Plan, the Chief Executive Officer evaluates, explains and proposes his evaluation of the degree of achievement of the objectives actually reached in that year by the Director to the Appointments and Remuneration Committee which, if agreeing, submits to the Board of Directors for approval.
- 7.2 As a result of such evaluation, the Company shall inform the Director, as a provisional advance, of the specific number of SEUS which may be vested if, at the end of the Vesting Period, the requirements indicated therein are met. The establishment of the number of SEUS between the lower band and the upper band of the range indicated above shall depend on the percentage of achievement of the objectives set for the Plan, requiring a minimum achievement degree of 75%. The maximum number of SEUS may be vested – once the Vesting Period has ended- if 150% of the target-score set have been reached.
- 7.3 This provisional information shall merely provide the Director with information regarding the observance of one of the two requirements indicated in Clause Eight and, consequently, regarding the forecast of receiving the proceeds of realisation of the SEUS, but such provisional information shall not in any case constitute recognition of any vested right.

8. VESTING.

- 8.1 The final vesting of the SEUS for the Plan shall occur when four years have elapsed from the Grant date provided that the following requirements are met:

First requirement: Without prejudice to the provisions of Clause Twelve, it shall be an essential requirement in order for the Director to be able to demand the proceeds of realisation of the SEUS, that he has been working for the Company or companies of the group during the Vesting Period, the employment relation remaining in force upon the Vesting Date.

Second requirement: In order for the Director to be entitled to the proceeds of realisation of the SEUS, must have reached a minimum degree of



achievement of 75% of the objectives set in accordance with the provisions of Clause 7.2.

9. EXECUTION.

- 9.1 Where relevant, the pecuniary value of the SEUS shall be paid by the Company by the end of March, of the subsequent year of the finalisation of the Vesting Period.
- 9.2 The SEUS shall be paid at the average value which a share of the Company (1 unit=1 share) has on the Spanish Stock Exchange on which it is listed during the subsequent 10 working days following disclosure to the media and investors of annual results of the company of the fourth year.
- 9.3 The amounts which are paid in the framework of this Plan shall be deemed to be gross amounts, and the appropriate legal withholdings shall be made from them.

10. CORPORATE OPERATIONS.

- 10.1 If during the Term of the Plan (from the Grant Date up to the Vesting Date) an exchange of the Company's shares for shares of another company occurs or any other circumstance arises (for example, grouping or splitting of the shares) which alters the current correspondence between the Company's shares and the SEUS and, consequently, alters the determination of the economic base used in the calculation of the number of SEUS ("Corporate Operation"), the Company undertakes to modify the number of SEUS initially granted, so that the Corporate Operation has the same economic effects for the Director as for a shareholder of the Company.
- 10.2 The Company shall notify in writing to the Director, the targeted number of SEUS to which he may be entitled as a result of the corporate operation in question, rounding down, if necessary, the number of units arising from each corporate operation.
- 10.3 The effects arising from increases of capital which are associated with prior correlative reductions of capital intended to restore the net worth balance due to losses are excluded from the warranty established in the previous paragraph.

11. TRANSFER OF THE RIGHTS DERIVED FROM THE PLAN.

- 11.1 The rights derived from this Plan may not be transferred to third parties, subject to the exceptions indicated in the next clause.

12. EFFECT ON THE PLAN OF THE SUSPENSION OR TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT.

Termination of the employment contract during the vesting period

- 12.1 Except in the situations excluded below (incapacity, death and retirement), in any case of termination of the employment relation during the Vesting Pe-



riod, regardless of its cause and classification, the Director shall not hold or acquire any right under this Plan, even if such termination is a result of a decision of the Company and, as a result of such decision, it must indemnify the Director.

- 12.2 When the termination of the employment contract occurs as a result of total/absolute permanent incapacity or major disability, the Director shall maintain his right to the realisation of the pecuniary value of the SEUS in question provided that the declaration of incapacity occurs after the end of the first year of the Plan. The value of the SEUS shall be realised within 30 calendar days from the declaration of incapacity at the average value which a share of the Company (1 unit=1 share) has on the Spanish Stock Exchange on which it is listed in the 15 days prior to the declaration of incapacity.
- 12.3 When the employment contract is terminated as a result of the Director's death, his heirs who prove such status shall maintain the right to receive the proceeds of realisation of the SEUS in question, provided that the death occurs after the end of the first year of the Plan. The value of the SEUS shall be realised within 30 calendar days from the death at the average value which a share of the Company (1 unit=1 share) has on the Spanish Stock Exchange on which it is listed in the 15 days prior to the death.
- 12.4 When the termination of the employment contract occurs as a result of the Director's retirement, the Director shall maintain his right to the realisation of the value of the SEUS in question, provided that the retirement occurs after the end of the first year of the Plan. The value of the units shall be realised within 30 calendar days from the date of retirement at the average value which a share of the Company (1 unit=1 share) has on the Spanish Stock Exchanges on which it is listed in the 15 days prior to the date of the retirement.

Suspension of the employment contract during the Vesting Period.

- 12.5 If during the Vesting Period the Director requests the compulsory or voluntary leave of absence provided for in Art. 46.1 and 2 of the Workers Statute, which is granted to him by the Company, he shall not hold any right over this Plan.
- 12.6 If during the Vesting Period the suspension of the employment contract agreed with the Director occurs due to the commencement of the provision of his services for another company of the Group, the Director may be entitled under this Plan according to the terms, time limits and general conditions arising from it.
- 12.7 If during the Vesting Period the employment contract is suspended due to temporary incapacity, maternity, paternity, risk during pregnancy, risk during lactation and adoption or fostering in the terms provided in Art. 45.1 d) of the Workers Statute, the general system provided for in this Plan shall not be altered.



Termination or suspension of the employment contract during the Execution Period

12.8 In the event of termination or suspension of the employment contract for any reason between the end of the Vesting Period and the date of Execution, the Director shall be entitled to the proceeds of realisation of the SEUS according to the terms and time limits indicated in Clause Nine of this Plan.

Calculation for compensatory purposes

12.9 The present Plan is an extraordinary Plan and, therefore, it does not form part of the normal or average remuneration of the beneficiary, and, consequently, may not be taken into account to calculate possible compensation for dismissal, for any other form of termination of the employment contract or for any other payment or item referring to the beneficiary's remuneration.

13. EFFECT OF THE PLAN ON THE VOLUNTARY IMPROVEMENTS OF SOCIAL SECURITY PROTECTION.

13.1 Under no circumstance may the possible gains derived from this Plan be taken into account in the regulatory or pensionable salary which may be used as the basis for calculation to determine possible voluntary improvements of Social Security protection from which the Director may benefit.

Signed and Agreed


/s/_
Bhushan Hardas

REGLAMENTO DE LAS "STOCK EQUIVALENT UNITS PLAN 2017"

1. ANTECEDENTES

- 1.1 En fecha 14 de febrero de 2008 el Consejo de Administración de la Empresa ALMIRALL, S.A., a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó en beneficio de determinados Directivos, un Plan de retribución variable a largo plazo referenciado al valor de las acciones de la Empresa o "Stock Equivalent Units Plan" (en adelante el Plan) que resultó ratificado por su Junta General de accionistas de fecha 9 de mayo de 2008.

2. BENEFICIARIOS

- 2.1 Serán beneficiarios del mismo aquellos directivos que acepten el ofrecimiento de la Empresa de participar en el Plan, considerándose que dicha participación se produce en un plano estrictamente contractual.

3. FINALIDAD

- 3.1 La finalidad del presente Plan consiste no sólo en la consecución de los objetivos empresariales, sino, asimismo, en incentivar la permanencia de su principal equipo directivo implicándolo en la buena marcha del negocio y en la creación de valor, haciéndole partícipe en el incremento del valor de la Compañía.

4. OBJETO DEL REGLAMENTO

- 4.1 Es objeto del presente reglamento regular las condiciones por las que la Empresa, en el marco del Plan, se compromete frente al Directivo a concederle una retribución variable a largo plazo referenciada al valor de las acciones de la Empresa, siempre que se cumplan determinados requisitos y condiciones, en los términos que a continuación se expresan.
- 4.2 El presente Plan se entiende sin perjuicio de la constitución de nuevos Planes en los próximos años en los que, en su caso, podrá participar el Directivo siempre que así lo acuerden las Partes.



5. FUNCIONAMIENTO Y DESARROLLO DEL PLAN. DEFINICIONES

- 5.1 El presente Plan se desarrolla a lo largo de diferentes fases, de modo que la consolidación de derechos sólo se produce una vez vencida la Fecha de Consolidación, siempre que se hayan cumplido los requisitos y condiciones que se señalan en la estipulación octava.
- 5.2 A los efectos del presente Plan, los términos que a continuación se indican tienen el siguiente significado:
1. Periodo de Vigencia del Plan. Plan anual que requiere de un periodo adicional de 3 años de permanencia en la Empresa para su consolidación. El presente Plan podrá repetirse en el futuro si las Partes así lo acordaren.
 2. Stock Equivalent Units (SEUS). Unidades equivalentes en su valor al que ostenten las acciones de la Compañía en un momento determinado en las Bolsas de Valores españolas en las que cotice. En ningún caso la eventual consolidación de dichas unidades de valor comportará derecho alguno sobre acciones reales de la Empresa.
 3. Concesión. Es la oferta que contiene la información proporcionada al Directivo al inicio del Plan, de la horquilla de SEUS que puede llegar a consolidar en función del grado de consecución de los objetivos señalados en el Plan.
 4. Evaluación. Es la evaluación que efectúa la Empresa del grado de consecución de los objetivos efectivamente alcanzados al finalizar el primer año del Plan y la comunicación de las SEUS que le corresponderían al Directivo de cumplirse los requisitos exigidos al finalizar la fase de consolidación.
 5. Periodo de Consolidación. Periodo temporal comprendido entre la fecha de Concesión y el 31 de diciembre del cuarto año desde la Concesión, durante el cual el Directivo no ostenta derecho alguno sobre las SEUS, produciéndose su consolidación definitiva el 31 de diciembre de dicho cuarto año (Fecha de Consolidación) siempre que se cumplan determinados requisitos.
 6. Ejecución. Por fecha de ejecución se entenderá, como máximo, el 31 de marzo del año siguiente al de finalización del Periodo de Consolidación, en la que se hará efectiva la realización del valor económico de las SEUS.

6. CONCESIÓN.

- 6.1 Al inicio del Plan, se informará al Directivo de la horquilla de SEUS que puede llegar a consolidar (siempre que se cumplan los requisitos previstos en la estipulación octava) en función del grado de consecución de los objetivos que se marquen para el primer año del Plan y que deberán cumplirse al final de dicho año.



6.2 Los objetivos marcados se referirán a:

1. La evolución del valor de las acciones de la Empresa en relación a su mejor o peor desempeño llevado a cabo comparado con la evolución del valor de las acciones de empresas equiparables del sector ("mid cap Co."); objetivo que ponderará un 20% de los objetivos totales. En la carta que la Empresa dirija al Directivo ofreciéndole su participación en el Plan se anexarán: (i) Una lista de las compañías del sector que serán objeto de comparación con la Empresa; (ii) Evolución de objetivos a alcanzar.
2. Resultados globales de la Empresa, relacionados con su cuenta de pérdidas y ganancias; objetivo que ponderará un 50% de los objetivos totales. Asimismo se anexarán a la carta referida anteriormente.
3. Evaluación global del Directivo, efectuada por el Consejero Delegado; objetivo que ponderará un 30% de los objetivos totales.

6.3 Los objetivos marcados se han establecido sobre la base objetiva de la situación económica y patrimonial actual de la Empresa, por lo que, si durante el primer año del Plan, se producen alteraciones relevantes en los actuales parámetros de la misma, ya sea a nivel estructural (fusiones, absorciones, escisiones, etc.), patrimonial (adquisiciones o transmisiones relevantes) o como consecuencia de cualquier otra circunstancia que provoque un cambio significativo en la cuantificación o determinación de los objetivos a alcanzar, los mismos se verán ajustados guardando la adecuada proporcionalidad con la nueva situación generada por el cambio relevante.

7. EVALUACIÓN

- 7.1 Al finalizar el primer año del Plan, el Consejero Delegado evaluará, explicará y propondrá la evaluación efectuada del grado de consecución de los objetivos efectivamente alcanzados en dicho año por el Directivo al Comité de Nombramientos y Retribuciones, que, si está de acuerdo con dicha evaluación, la someterá al Consejo de Administración para su aprobación.
- 7.2 Como consecuencia de dicha evaluación, la Empresa informará al Directivo, a modo de avance provisional, del número concreto de SEUS que puede llegar a consolidar si, concluida la Fase de Consolidación, se cumplen los requisitos señalados en el Plan. La concreción del número de SEUS entre la banda inferior y superior de la horquilla señalada anteriormente, dependerá del porcentaje de cumplimiento de los objetivos indicados señalados en el Plan, siendo necesario haber alcanzado un cumplimiento mínimo del 75%. Se podrán consolidar el número máximo de SEUS - una vez finalizada la fase de consolidación- en caso de alcanzar el 150% de los objetivos marcados.
- 7.3 Este avance de información provisional no tendrá otro valor que el de facilitar al Directivo información sobre el cumplimiento de uno de los dos requisitos señalados en la estipulación octava y, en consecuencia, sobre la previsión de recibir la realización económica de las SEUS, sin que en ningún caso dicho avance constituya el reconocimiento de derecho consolidado alguno.



8. CONSOLIDACIÓN

- 8.1 La consolidación definitiva de las SEUS en el marco del Plan se producirá transcurridos cuatro años desde la fecha de Concesión, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Primer requisito. Sin perjuicio de lo previsto en la Estipulación duodécima, será requisito imprescindible para que el Directivo pueda exigir la realización económica de las SEUS que haya venido prestando servicios para la Empresa o empresas del grupo durante el Periodo de Consolidación encontrándose vigente la relación laboral a la finalización del mismo.

Segundo requisito. Para que el Directivo tenga derecho a la realización económica de las SEUS, resultará necesario, además, que haya alcanzado un cumplimiento mínimo del 75% de los objetivos marcados de conformidad con lo dispuesto en la Estipulación 7.2.

9. EJECUCIÓN

- 9.1 En su caso, el valor económico de las SEUS será hecho efectivo por la Empresa, como máximo, a finales del mes de marzo del año siguiente al de finalización del Periodo de Consolidación.
- 9.2 Las SEUS se abonarán al valor medio que tuviera una acción de la Empresa (1 unidad=1 acción) en las Bolsas de Valores españolas en las que cotice durante los 10 días laborables siguientes a la comunicación a los medios de comunicación y a los inversores de los resultados de la Empresa correspondientes al cuarto año.
- 9.3 Las cantidades que se abonen en el marco del presente Plan se considerarán brutas y, sobre ellas se practicarán las oportunas retenciones legales.

10. OPERACIONES CORPORATIVAS.

- 10.1 Si en el Período de Vigencia del Plan (entre la fecha de Concesión y la fecha de Consolidación) se produce un canje de las acciones de la Empresa en acciones de otra sociedad o cualquier otra circunstancia (por ejemplo, agrupamiento o desdoblamiento de las acciones) que altere la actual correspondencia entre las acciones de la Empresa y las SEUS y, en consecuencia, en la determinación de la base económica utilizada en el cálculo del número de SEUS ("Operación Corporativa"), la Empresa se compromete a modificar el número de SEUS inicialmente concedidas, de tal forma que la Operación Corporativa tenga para el Directivo los mismos efectos económicos que para un accionista de la Empresa.
- 10.2 La Empresa comunicará por escrito al Directivo, el nuevo número de SEUS de las que puede resultar acreedor como consecuencia de la operación corporativa correspondiente, redondeando por defecto, en caso necesario, el número de unidades que resulten de cada operación corporativa.
- 10.3 Quedan excluidos de la garantía establecida en el párrafo anterior los efectos consecuentes a aumentos de capital que se encuentren asociados a co-



rrelativas y previas reducciones de capital tendentes a restablecer el equilibrio patrimonial derivado de pérdidas.

11. TRANSMISIÓN DE LOS DERECHOS DERIVADOS DEL PLAN.

- 11.1 Los derechos derivados del presente Plan son intransmisibles a terceros, con las excepciones señaladas en la Estipulación siguiente.

12. INCIDENCIA SOBRE EL PLAN DE LA SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Extinción del contrato de trabajo durante el periodo de consolidación

- 12.1 Salvo en los supuestos que a continuación se excepcionan (incapacidad, fallecimiento y jubilación), en cualquier caso de extinción de la relación laboral durante el Periodo de Consolidación cualquiera que sea su causa y calificación, el Directivo no ostentará ni adquirirá derecho alguno del presente Plan, incluso si dicha extinción es consecuencia de una decisión de la Empresa y, a consecuencia de la misma, ésta debe indemnizar al Directivo.
- 12.2 Cuando la extinción del contrato de trabajo se produzca como consecuencia de incapacidad permanente total/absoluta o gran invalidez, el Directivo mantendrá su derecho a la realización del valor económico de las SEUS correspondientes siempre que la declaración de incapacidad se produzca con posterioridad a la finalización del primer año del Plan. La realización del valor de las SEUS se efectuará en el plazo de 30 días naturales siguientes a la declaración de incapacidad al valor medio que tuviera una acción de la Empresa (1 unidad=1 acción) en las Bolsas de Valores españolas en las que cotice en los 15 días anteriores a la declaración de incapacidad.
- 12.3 Cuando la extinción del contrato de trabajo se produzca como consecuencia del fallecimiento del Directivo, sus herederos que acrediten la condición de tales, mantendrán el derecho a percibir la realización económica de las SEUS correspondientes siempre que el fallecimiento se produzca con posterioridad a la finalización del primer año del Plan. La realización del valor de las SEUS se efectuará en el plazo de 30 días naturales siguientes al fallecimiento al valor medio que tuviera una acción de la Empresa (1 unidad=1 acción) en las Bolsas de Valores españolas en las que cotice en los 15 días anteriores al fallecimiento.
- 12.4 Cuando la extinción del contrato de trabajo se produzca como consecuencia de la jubilación del Directivo, el Directivo mantendrá su derecho a la realización del valor de las SEUS correspondientes siempre que la jubilación se produzca con posterioridad a la finalización del primer año del Plan. La realización del valor de las unidades se efectuará en el plazo de 30 días naturales siguientes a la fecha de jubilación al valor medio que tuviera una acción de la Empresa (1 unidad=1 acción) en las Bolsas de Valores españolas en las que cotice en los 15 días anteriores a la fecha de la jubilación.



Suspensión del contrato de trabajo durante el Periodo de Consolidación.

- 12.5 En caso que durante el Periodo de Consolidación el Directivo solicite las excedencias forzosa o voluntaria previstas en el Art. 46.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, resultándole reconocida por la Empresa, no ostentará derecho alguno sobre el presente Plan.
- 12.6 En el caso de que durante el Periodo de Consolidación se produzca la suspensión del contrato de trabajo acordada con el Directivo con motivo del inicio de la prestación de sus servicios para otra empresa del Grupo, el Directivo podrá resultar acreedor del presente Plan en los términos, plazos y condiciones generales que se derivan del mismo.
- 12.7 Si durante el Periodo de Consolidación se produjera la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y adopción o acogimiento en los términos previstos en el Art. 45.1 d) ET no se alterará el régimen general previsto en el presente Plan.

Extinción o suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de ejecución.

- 12.8 En caso de extinción o suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa durante el periodo comprendido entre la Fecha de Consolidación y la Fecha de Ejecución, el Directivo tendrá derecho a la realización económica de las SEUS en los términos y plazos señalados en la Estipulación novena del presente Plan.

Cómputo a efectos indemnizatorios

- 12.9 El presente Plan tiene carácter extraordinario, por lo que el mismo no forma parte de la retribución normal o media del beneficiario, no resultando, en consecuencia, computable para calcular posibles indemnizaciones por despido, por cualquier otra causa de extinción del contrato de trabajo o para cualquier otro pago o concepto referido a la retribución del beneficiario.

13. INCIDENCIA DEL PLAN SOBRE LAS MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE SEGURIDAD SOCIAL

- 13.1 En ningún caso las posibles ganancias derivadas del presente Plan, resultarán computables en el salario regulador o pensionable que pudiera servir de base de cálculo para determinar eventuales mejoras voluntarias de la acción protectora de Seguridad Social de las que pueda ser beneficiario el Directivo.