



Anexo VIII

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 LEWINGTON, STEPHEN MARK		Tipo Persona <input type="text"/>
DIRECCIÓN <input type="text"/>			NÚMERO <input type="text"/>
MUNICIPIO <input type="text"/>	PROVINCIA <input type="text"/>	CÓDIGO POSTAL <input type="text"/>	PAÍS <input type="text"/>
Otros Datos <input type="text"/>	TELÉFONO DE CONTACTO <input type="text"/>	FAX <input type="text"/>	CORREO ELECTRÓNICO <input type="text"/>
Directivo <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SOCIEDAD QUE OTORGA EL SISTEMA			
DNI/NIF/OTROS	APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL ALMIRALL, S.A.		DERECHOS DE VOTO <input type="text"/>
REPRESENTANTE DE LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN			
DNI/NIF/OTROS	APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL <input type="text"/>		
DIRECCIÓN <input type="text"/>			NÚMERO <input type="text"/>
MUNICIPIO <input type="text"/>	PROVINCIA <input type="text"/>	CÓDIGO POSTAL <input type="text"/>	PAÍS <input type="text"/>
<input type="text"/>	TELÉFONO DE CONTACTO <input type="text"/>	FAX <input type="text"/>	CORREO ELECTRÓNICO <input type="text"/>
RELACIÓN CON LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN <input type="text"/>			
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 2010" 7.458 STOCK EQUIVALENT UNITS			



Anexo VIII

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:

LEWINGTON, STEPHEN MARK

En BARCELONA a 4 de abril de 2010

REGLAMENTO DE LAS "STOCK EQUIVALENT UNITS PLAN 2010"

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 participe 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 50% 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 30% 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 20% 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 correlativas 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.