

---

## Sommaire

1.	PREAMBULE.....	1
2.	OBJECTIFS DU PLAN.....	1
3.	OBJET DU PLAN.....	2
4.	GESTION DU PLAN.....	2
5.	PARTICIPATION – ÉLIGIBILITÉ.....	3
6.	CRITERES D'IDENTIFICATION DES MANAGERS.....	4
7.	CRITERES D'ATTRIBUTION DES OPTIONS.....	4
8.	INDICATEURS DE PERFORMANCE.....	6
9.	ACCEPTATION DES OPTIONS.....	6
10.	DEFINITION DU CYCLE.....	7
	PLAN DE STOCK OPTION POUR LE MANAGEMENT – HYPOTHESES DE SCHEMA DE REFERENCE TEMPOREL.....	8
11.	DELAI POUR L'EXERCICE DES OPTIONS.....	9
12.	CARACTERE NOMINATIF ET NON TRANSFERABLE DES OPTIONS.....	10
13.	PRIX DE SOUSCRIPTION.....	10
14.	SUSPENSION DU DROIT D'OPTION.....	11
15.	TRAITEMENT EN CAS DE CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	12
16.	ARBITRAGE.....	13
	ANNEXE 1 – GLOSSAIRE.....	14
	ANNEXE 2 – PARTICIPANTS AU PLAN.....	15

Banca Nazionale del Lavoro  
S.p.A.

Plan de Stock Option pour le  
« Management »

Règlement

Septembre 1999

ANNEXE 3 – MATRICE PERMETTANT DE DETERMINER L'INDICE VISE A L'ARTICLE 7.....	16
--	----

ANNEXE 4 – TABLEAU D'ATTRIBUTIONS D'OPTIONS ADDITIONNELLES – VALEURS MAXIMALES (V. ART. 7).....	17
---	----

## 1. PREAMBULE

Le présent REGLEMENT a pour but de fournir des indications de base, sur le plan de la mise en place et de l'application, en vue de la gestion du Plan de « Stock Option » pour le « Management » de Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. (ci-après désignés respectivement « Plan » et « BNL »).

Les clauses du présent Règlement sont liées entre elles et indissociables.

## 2. OBJECTIFS DU PLAN

Les objectifs du Plan peuvent se résumer comme suit :

- **Fidéliser** le Management, en différant dans le temps l'avantage financier
- Lier une partie de la rémunération globale du Management à la **création de valeur** pour la Banque et les actionnaires, en alignant les intérêts des investisseurs et des salariés, ce qui sera un message positif pour le marché
- Contribuer à augmenter la partie **variable** du traitement global du Management
- Se concentrer sur les facteurs de **succès stratégique** à moyen – long terme
- Améliorer la **compétitivité** sur le marché de la rémunération du Management à moyen – long terme, également dans l'optique de la construction d'un système qui facilite le recrutement de « talents » sur le marché et/ou les fidélise.

### 3. OBJET DU PLAN

Le Plan vise à l'attribution gratuite d'options de souscription d'actions ordinaires de BNL, dont l'émission a été prévue à l'article 7\* des Statuts de la Banque pour un montant maximum nominal de 50 milliards et avec la renonciation, par les actionnaires, aux droits y afférents conformément à l'article 2441 dernier alinéa du c.c. ; de ce montant, un maximum de 40 milliards en nominal est destiné à la couverture globale du présent Plan, sous réserve de la prérogative de l'assemblée générale extraordinaire de décider des augmentations de capital ultérieures pour alimenter le Plan.

Les options, si elles sont exercées, donnent droit à la souscription d'actions à raison de 1:1.

La jouissance des actions est régulière et par conséquent, les dividendes reviendront aux Participants au Plan à partir du premier coupon à détacher suivant la date de souscription des actions.

*\* Le Conseil d'administration s'est vu conférer la faculté, jusqu'au 30/06/2003, d'augmenter le capital social en une ou plusieurs fois.*

### 4. GESTION DU PLAN

L'organe responsable des décisions relatives au Plan (à l'exception des prérogatives de l'assemblée générale extraordinaire), est le Conseil d'administration de BNL (ci-après désigné CdA) sur proposition de l'Administrateur délégué ; l'Administrateur délégué (ci-après désigné AD) est chargé de gérer le Plan au niveau opérationnel selon les normes prévues par le présent Règlement.

L'AD s'abstiendra de voter les décisions le concernant.

L'AD informera périodiquement le CdA ainsi que les actionnaires sur l'évolution du Plan, selon les dispositions prévues par la réglementation en vigueur en la matière.

### 5. PARTICIPATION – ÉLIGIBILITÉ

Le Plan est offert à des membres du management de BNL et de ses principales sociétés affiliées, qui occupent des fonctions importantes et/ou critiques au sein du Groupe.

La liste des participants sera établie par l'AD - sur la base des critères généraux contenus dans le présent règlement - au début de chaque cycle.

Sauf modification approuvée au cas par cas par le CdA, les critères exigés normalement en termes d'**éligibilité** sont les suivants :

- être en service/fonction, avec un contrat de travail confirmé et à durée indéterminée, aux échéances prévues pour les attributions des options ;
- ne pas être en période de préavis pour démission ou licenciement pour un motif personnel justifié au moment de l'attribution des options.

N.B. afin de favoriser la gestion des situations particulières, l'AD pourra déroger aux deux critères décrits ci-dessus.

## 6. CRITERES D'IDENTIFICATION DES MANAGERS

L'identification des **Managers** qui, occupant des fonctions importantes et/ou critique au sein du Groupe BNL, participeront au présent Plan, s'effectue sur la base des critères suivants :

- Position/niveau dans la structure organisationnelle
- Ampleur de la vision de la fonction occupée
- Apport stratégique et aspect critique de la fonction
- Impact sur les résultats de l'entreprise.

Les catégories des échelons et des fonctions des participants au Plan sont identifiées en annexe 2.

Si les participants occupent plusieurs fonctions ou postes, y compris dans différentes sociétés, la participation au plan se fera sur la base d'une seule position : celle qui est « la plus élevée », dans le sens de « ayant le plus fort impact » dans l'optique de la réalisation des résultats, sur indication de l'AD.

## 7. CRITERES D'ATTRIBUTION DES OPTIONS

La détermination du nombre d'options devant être attribué aux Participants au Plan dans chaque cycle, intervient sur la base des critères suivants :

- La Base de référence pour chaque Participant est sa RAB (Rémunération Annuelle Brute Fixe) en cours le mois précédant la date de début des cycles.
- Le montant de la RAB est multiplié par un **indice** défini par deux facteurs (A et B) combinés dans une matrice (voir annexe 3) :
  - **Facteur A** lié à l'échelon au niveau de l'organisation
  - **Facteur B** lié à l'importance de la fonction occupée/impact sur les résultats de l'entreprise

- Le résultat ainsi obtenu, divisé par le prix unitaire de souscription des actions (voir article 13), détermine le nombre d'options « **quantité de base** » attribuable au début de chaque cycle à chaque Participant au Plan.

- Il en résulte la formule suivante :

$$\frac{\text{RAB x indice}}{\text{Prix unitaire de souscription}} = \text{Nombre d'options « quantité de base » attribuable pour chaque cycle}$$

- Le nombre résultant d'options attribuables pour chaque cycle (« quantité de base ») sera indiqué par BNL à chaque Participant au Plan en même temps que le prix de souscription de l'action.
  - Pour les situations particulières caractérisées par le niveau crucial de la fonction dans le contexte stratégique et opérationnel de la période (par exemple nouvelles personnes recrutées pour des fonctions vacantes ou manager qu'il convient de garder en service) il pourra être prévu des attributions d'options additionnelles (voir annexe 4), ainsi qu'une remise sur le prix de souscription comme indiqué à l'article 13 ci-après et la possibilité d'exercice anticipé sur 50 % des options après les 12 premiers mois suivant l'attribution et, pour la partie restante, (50 %) dans les 24 premiers mois suivant cette même attribution.
  - Le nombre d'options attribuables, tel que calculé ci-dessus, au début de chaque cycle pourra être modifié par la suite (en plus ou moins), dans les six mois suivant la clôture des comptes de l'année d'attribution, sur la base du niveau de **ROE** (Return on Equity) réalisé. Dans ce cadre, il est prévu un « **seuil minimum d'entrée** » nécessaire pour permettre l'attribution effective d'options (voir article 8).
  - La quantité effective d'options attribuées par BNL aux différents bénéficiaires sera ensuite communiquée par l'AD aux participants.
- Dans tous les cas, le montant total d'actions BNL réservé à la couverture du présent Plan, devra entrer dans la limite décrite au précédent article 3. A cette fin, l'AD pourra modifier les indices de la matrice (voir annexe 3). En cas de besoin d'un plus grand nombre d'actions, l'AD pourra demander des augmentations de capital supplémentaire au service du Plan.

*N.B.: L'AD pourra, à titre exceptionnel, intervenir afin d'améliorer la gestion des situations particulières.*

## 8. INDICATEURS DE PERFORMANCE

Pour les trois premiers cycles, c'est le ROE consolidé du Groupe qui est pris en compte comme « multiplicateur » du nombre d'options devant être attribué. Les paramètres de performances, liés aux augmentations de l'objectif ROE de la période, seront définis chaque année par l'AD, ainsi que le « seuil minimum d'entrée » en dessous duquel il ne sera pas attribué d'options.

## 9. ACCEPTATION DES OPTIONS

L'acceptation de l'offre des options est réputée confirmée par la restitution de la copie de la lettre d'offre et des conditions de base contenues dans le présent Règlement dûment signées par le participant, dans les 30 jours suivant leur réception.

L'absence de signature valant réception et acceptation desdits documents exclut automatiquement la possibilité de participer au présent Plan.

## 10. DÉFINITION DU CYCLE

Le plan prévoit, initialement, **trois cycles d'attributions annuelles**, à partir du : **13/9/1999 - 1/10/2000 - 1/10/2001**, selon le tableau figurant à la page suivante.

Le premier cycle, considéré comme « expérimental », se caractérise par une période d'« acquisition » de deux ans, alors que pour le deuxième et le troisième cycle la période d'« acquisition » sera de trois ans. Avant le début de chaque cycle suivant, l'AD procédera à un examen des problématiques apparues lors de l'application du plan aux fins d'une éventuelle modification des critères et/ou paramètres par le Cda.

La première phase du Plan (3 cycles) se déroulera sur une période totale de 9 ans et s'achèvera donc le 1/10/2008, sauf si le Cda décide d'étendre la durée du Plan en ajoutant d'autres cycles.

### 11. DELAIS POUR L'EXERCICE DES OPTIONS

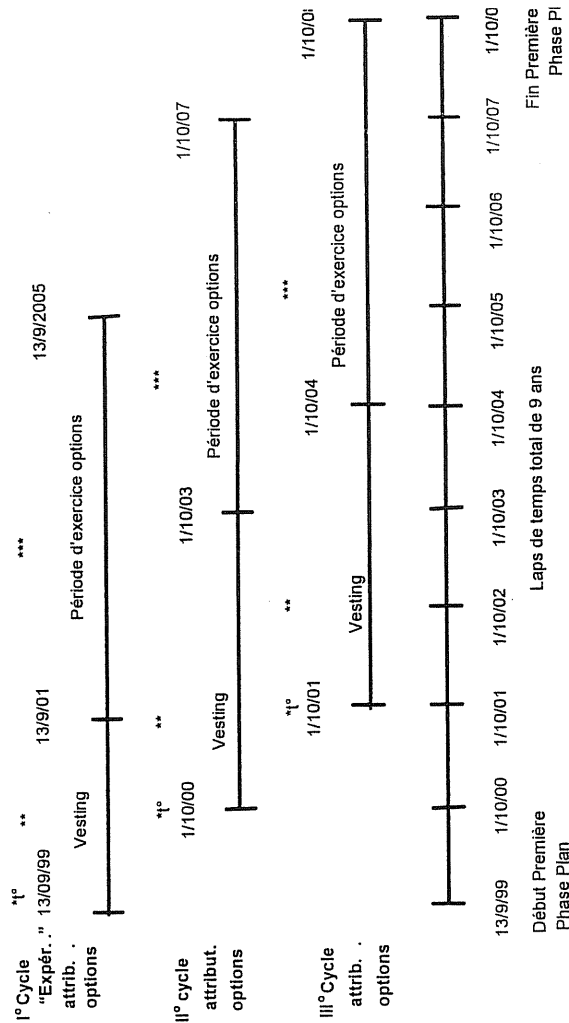
Les options pourront être exercées pendant une période de temps comprise entre le début de la quatrième année et la fin de la septième année suivant la date d'attribution des options, à l'exception du premier cycle « expérimental » pour lequel l'exercice court depuis le début de la troisième année et s'achève à la fin de la sixième année, et sous réserve des stipulations pour les attributions additionnelles visées à l'article 7.

Cela signifie que, à compter de la date d'attribution des options, chaque Participant pourra exercer ses options à partir du troisième anniversaire de cette date et avant l'expiration de la septième année, comme le montre le schéma de la page précédente, sous réserve des exceptions du premier cycle décrites ci-dessus.

Chaque Participant au Plan devra manifester, par écrit, le nombre d'options qu'il souhaite exercer et par conséquent des actions qu'il souhaite souscrire pendant l'année de référence, en indiquant les modalités de participation à la souscription des actions dont l'émission interviendra selon une cadence périodique.

Les options non exercées à la fin de la septième année de chaque cycle – la sixième année pour le premier cycle - (« date d'expiration ») seront déchues automatiquement.

### PLAN DE STOCK OPTION POUR LE MANAGEMENT – HYPOTHESES DE SCHEMA DE REFERENCE TEMPOREL



\* Moment d'attribution  
 \*\* Période de "vesting"  
 \*\*\* Période d'exercice des options

## 12. CARACTERE NOMINATIF ET NON TRANSFERABLE DES OPTIONS

Les options sont nominatives, personnelles et non transférables, sauf pour cause de décès, selon les stipulations de l'article 15.

## 13. PRIX DE SOUSCRIPTION

- Pour les trois cycles prévus, le prix de souscription des actions au moment de l'exercice des options sera égal à la valeur normale de marché exprimée par la moyenne des 30 derniers jours avant l'attribution des options.
  - Pour les situations bénéficiant d'attributions additionnelles (voir article 7) l'AD pourra fixer le prix de souscription à une valeur inférieure (-25%) par rapport à celles prévues par le premier alinéa du présent article.
- Dans tous les cas, le prix de souscription ne pourra être inférieur à la valeur nominale des actions.

## 14. SUSPENSION DU DROIT D'OPTION

- Le CdA pourra suspendre le droit d'option en cas de besoins spécifiques et particuliers, qui seront immédiatement communiqués aux Participants.  
La suspension du droit d'option interviendra dans tous les cas d'opérations sur le capital de la Banque exigeant la définition précise et préalable du nombre d'actions composant le capital social ou en cas de réalisation d'opérations d'une importance particulière exigeant des « ajustements » du capital social ou du prix de souscription, ou des modifications significatives de la structure du Compte de résultats ou du Bilan de la Banque.  
La Banque assure le maintien aux Participants d'un traitement « équivalent » à celui offert initialement et, par conséquent, il reviendra à l'AD d'identifier et de communiquer les modifications éventuelles qu'il convient d'apporter au Plan afin de garantir un rendement équitable après l'opération.
- La Banque communiquera aux Participants au Plan, au moins 8 jours avant sa suspension, la date à laquelle l'exercice des options sera suspendu et la date à laquelle il reprendra.
- Lorsque la période de suspension tombe dans la période possible d'exercice, celui-ci sera autorisé jusqu'au dernier jour précédant le début de la suspension.

## 15. TRAITEMENT EN CAS DE CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- En règle générale, la cessation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause (à l'exclusion des mutations intergroupe) entraînera l'extinction de toutes les options, qu'il s'agisse des options déjà exerçables ou de celles non encore exerçables, selon les stipulations ci-après :
  - Résiliation par la Banque pour « juste cause » ou pour un motif personnel justifié : toutes les options, exerçables ou non encore exerçables, seront caduques à la date de notification de la résiliation.
  - Démission du participant : toutes les options, exerçables ou non encore exerçables, seront caduques à la date de notification de démission.
  - Résiliation pour des motifs autres que la « juste cause » ou qu'un motif personnel justifié : toutes les options, exerçables ou non encore exerçables, pourront être exercé dans la première année suivant la date d'effet de la résiliation.
  - Incapacité de travail (totale ou permanente) ou décès du participant : les options déjà exerçables resteront exerçables jusqu'à la fin de la période d'exercice, alors que les options non encore exerçables, à condition que l'on soit dans la dernière année d'acquisition, pourront être exercées pendant la période d'un an suivant la date de l'événement.
  - Départ en retraite : les options déjà exerçables s'éteindront dans l'année suivant la date de départ en retraite ; les options non encore exerçables, à condition que l'on soit dans la dernière année d'acquisition, pourront être exercées pendant la période d'un an suivant la date de départ en retraite.
- Les clauses susmentionnées pourront être modifiées par l'AD pour l'application d'éventuels traitements plus favorables.

## 16. ARBITRAGE

Tout litige relatif au Plan, tant pour l'interprétation que pour l'exécution, la non-exécution ou la résiliation et pour les effets de celles-ci, sera tranché exclusivement par un Collège de trois arbitres constitué comme suit :

- un arbitre est désigné par BNL
- un arbitre est désigné par le participant, son successeur ou son ayant droit
- Le troisième, qui fait office de Président, est désigné par les deux autres ou si ces derniers n'y pourvoient pas dans les 15 jours suivant leur désignation, par le Président du Tribunal de ROME. À ce dernier revient également la désignation de l'arbitre de l'une des parties si celle-ci n'y procède pas elle-même ou ne procède pas, le cas échéant, à son remplacement dans les 15 jours.

Le Collège régit sa propre procédure selon les règles de la Chambre d'arbitrage national et international auprès de la C.C.I.A.A. de ROME et procède selon le rite et le droit.



## ANNEXE 1 – GLOSSAIRE

Les définitions suivantes sont adoptées aux fins du présent règlement :

- **Attribution** : Communications de la décision d'offrir un nombre « X » d'options aux participants au Plan.
- **Cycle d'attribution** : Période entre l'attribution des options et l'échéance finale (date d'expiration) des droits d'exercice.
- **Option** : Droits conférés aux participants au Plan pour la souscription, dans le cadre d'une période de temps définie, d'actions ordinaires de la Banque, à un prix préétabli.
- **Souscription** : Exercice des options et achat des actions.
- **Acquisition (période d')** : période pendant laquelle « se constitue le droit » d'exercice des options ; pendant cette période il n'est donc pas possible d'exercer des options et de souscrire les actions sous-jacentes.

## ANNEXE 2 – PARTICIPANTS AU PLAN

### Fonctions

#### Pour BNL S.p.A.

- Administrateur Délégué
- Vice DG et Dirigeants Centraux
- Autres Salariés, occupant des postes clés au sein de l'organisation
- Directeurs des Filiales italiennes et des principales Filiales étrangères

#### Pour le Groupe

- Responsables des principales Sociétés du Groupe

**ANNEXE 3 – MATRICE PERMETTANT DE DETERMINER L'INDICE VISE A L'ARTICLE 7**

	2	4	6
X			
	1	2	3
Y			
	0,5	1	1,5
Z			

ECHOLON AU NIVEAU DE L'ORGANISATION

C B A  
 CARACTERE CRITIQUE DE LA FONCTION

**Légende** Échelon au niv. Organisation Caractère critique de la fonction (sur la base de l'évaluation AD)

- X : AD/DG de la société-mère
- Y : Dépendance de fonctions classées X ou AD/DG des Sociétés du Groupe
- Z : Dépendance de fonctions classées Y
- A : Absolu
- B : Très élevé
- C : Elevé

Le caractère CRITIQUE DE LA FONCTION, mesure, pour chaque cycle, l'influence de la fonction sur les stratégies globales et sur les résultats de l'entreprise et/ou du groupe

**ANNEXE 4 – TABLEAU D'ATTRIBUTIONS D'OPTIONS ADDITIONNELLES – VALEURS MAXIMALES (V. ART. 7)**

X	350 000 options
Y	250 000 options
Z	150 000 options

ECHOLON AU NIVEAU DE L'ORGANISATION

Légende Échelon au niveau de l'organisation

- X : AD/DG de la société-mère
- Y : Dépendance de fonctions classées X ou AD/DG des Sociétés du Groupe
- Z : Dépendance de fonctions classées Y