

Allegato D

Piani di *Stock Option*

Indice

1.	PREMESSA	1
2.	SCOPI DEL PIANO	1
3.	OGGETTO DEL PIANO	2
4.	GESTIONE DEL PIANO.....	2
5.	PARTECIPAZIONE – ELEGGIBILITÀ	3
6.	CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI MANAGERS	4
7.	CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	4
8.	INDICATORI DI PERFORMANCE	6
9.	ACCETTAZIONE DELLE OPZIONI	6
10	DEFINIZIONE DEL CICLO.....	7
	IPOTESI DI SCHEMA DI RIFERIMENTO TEMPORALE	8
11.	TERMINI PER L'ESERCIZIO DELLE OPZIONI	9
12.	NOMINATIVITÀ E INTRANSFERIBILITÀ DELLE OPZIONI	10
13.	PREZZO DI SOTTOSCRIZIONE	10
14.	SOSPENSIONE DEL DIRITTO DI OPZIONE.....	11
15.	TRATTAMENTO IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	12
16.	ARBITRATO	13

Banca Nazionale del Lavoro
S.p.A.

Piano di Stock Option per il
"Management"

Regolamento

Settembre 1999

1. PREMESSA

Il presente REGOLAMENTO ha lo scopo di fornire le indicazioni di base, di tipo impostativo ed applicativo, per la gestione del Piano di "Stock Option" per il "Management" della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. (di seguito chiamati rispettivamente "Piano" e "BNL").

Le clausole di questo Regolamento sono fra di loro correlative ed inscindibili.

2. SCOPI DEL PIANO

Gli scopi del Piano si possono sintetizzare come segue:

- **Fidelizzare** il Management, differendo nel tempo il vantaggio economico
- Correlare una parte del trattamento complessivo del Management alla **creazione di valore** per la Banca e gli azionisti, allineando gli interessi degli investitori e dei dipendenti, con conseguente invio di messaggi positivi al mercato
- Contribuire all'incremento della **variabilizzazione** del trattamento complessivo del Management
- Focalizzarsi sui fattori di **successo strategico** a medio – lungo termine
- Migliorare la **competitività** sul mercato remunerativo del Management nel medio - lungo termine, anche nell'ottica della costruzione di un sistema che faciliti il reclutamento di "talenti" dal mercato e/o li trattenga.

ALLEGATO 1 – GLOSSARIO	14
ALLEGATO 2 – PARTECIPANTI AL PIANO	15
ALLEGATO 3 – MATRICE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDICE DI CUI ALL'ARTICOLO 7	16
ALLEGATO 4 - TABELLA ASSEGNAZIONI AGGIUNTIVE DI OPZIONI	17

5. PARTECIPAZIONE – ELEGGIBILITÀ

Il Piano è offerto a figure manageriali di BNL e delle sue principali controllate, che ricoprono ruoli rilevanti e/o critici nel Gruppo.

La lista dei Partecipanti sarà individuata—sulla base dei criteri generali contenuti nel presente regolamento - all'inizio di ogni ciclo da parte dell'AD.

Salvo modifiche di volta in volta approvate dal CdA, i requisiti richiesti normalmente, in termini di **eleggibilità**, sono:

- avere una presenza in servizio/incarico, con un rapporto di lavoro confermato a tempo indeterminato, alle scadenze previste per le assegnazioni delle opzioni;
- non essere in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento per giustificato motivo soggettivo al momento dell'assegnazione delle opzioni.

N.B. Al fine di favorire la gestione di posizioni particolari l'AD potrà derogare dai due criteri sopra descritti.

3. OGGETTO DEL PIANO

Il Piano è rivolto alla assegnazione gratuita di opzioni alla sottoscrizione di azioni ordinarie di BNL, la cui emissione è stata prevista all'art. 7* dello Statuto della Banca per un importo massimo di nominali 50 miliardi e con la rinuncia, da parte dei Soci, ai relativi diritti di opzione ai sensi dell'articolo 2441 ultimo comma c.c.: di tale ammontare un massimo di nominali 40 miliardi è destinato alla copertura complessiva del presente piano, fatta salva la prerogativa dell'Assemblea Straordinaria di deliberare ulteriori aumenti di capitale da destinare al Piano.

Le opzioni, se esercitate, danno diritto alla sottoscrizione di azioni in ragione di 1:1.

Le azioni hanno godimento regolare e, pertanto, i dividendi competono ai Partecipanti al Piano a partire dalla prima cedola in maturazione successivamente alla data di sottoscrizione delle azioni.

** E' stata conferita al CdA la facoltà, sino al 30/6/2003, di aumentare il capitale sociale in una o più volte.*

4. GESTIONE DEL PIANO

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano (fatte salve le prerogative dell'Assemblea Straordinaria) è il Consiglio di Amministrazione di BNL (di seguito chiamato Cda) su proposta dell'Amministratore Delegato, l'Amministratore Delegato (di seguito chiamato AD) è incaricato di gestire operativamente il Piano secondo le norme previste dal presente Regolamento.

L'AD si asterrà dalle decisioni che lo riguardano.

L'AD riferirà periodicamente sull'andamento del Piano al CdA nonché agli Azionisti, secondo quanto previsto dalla normativa in materia, tempo per tempo vigente.

6. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI MANAGERS

Al fine di individuare i **Managers** che, ricoprendo ruoli rilevanti e/o critici del Gruppo BNL, parteciperanno al presente Piano, vengono presi in considerazione i seguenti criteri:

- Posizione/livello nella struttura organizzativa
- Ampiezza di visione del ruolo ricoperto
- Contributo strategico e criticità del ruolo
- Impatto sui risultati aziendali.

Le categorie dei livelli e dei ruoli dei partecipanti al Piano sono identificate nell'allegato 2.

Qualora il partecipante ricopra più cariche o incarichi anche in Società diverse, la partecipazione al piano è prevista in virtù di una sola delle predette posizioni: quella "più alta", nel senso di "più incisiva" nell'ottica del perseguimento dei risultati, su indicazione dell'AD.

7. CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI

Al fine di determinare il numero delle opzioni da assegnare ai Partecipanti al Piano in ogni ciclo, vengono adottati i seguenti criteri:

- Base di riferimento per ciascun Partecipante è la propria RAL (Retribuzione Annua Lorda Fissa) in essere il mese precedente la data di partenza dei cicli.
- L'ammontare della **RAL** viene moltiplicato per un **indice** determinato da due fattori (A e B) combinati in una matrice (vedi allegato 3):
 - **Fattore A** di livello organizzativo
 - **Fattore B** di importanza del ruolo ricoperto/impatto sui risultati aziendali
- Il risultato così ottenuto, diviso per il prezzo unitario di sottoscrizione delle azioni (vedi art. 13), determina il numero delle opzioni "**quantitativo base**" assegnabile all'inizio di ogni ciclo a ciascun Partecipante al Piano.

- Ne consegue che la formula è:

$$\frac{\text{RAL} \times \text{indice}}{\text{Prezzo unitario di sottoscrizione}} = \text{N}^\circ \text{ opzioni "quantitativo base" assegnabile per ogni ciclo}$$

- Il numero risultante di opzioni assegnabili per ogni ciclo ("quantitativo base") verrà comunicato da BNL a ciascun Partecipante al Piano, unitamente al prezzo di sottoscrizione dell'azione.
 - Per particolari posizioni con alta criticità di ruolo nel contesto strategico-operativo di periodo (per es. neoassunti per la copertura di ruoli vacanti o managers da trattenerne in servizio) potranno essere previste assegnazioni aggiuntive di opzioni (v. All. 4), nonché sconto sul prezzo di sottoscrizione come indicato nel successivo art. 13 e possibilità di esercizio anticipato del 50% delle opzioni già dopo 12 mesi dall'assegnazione e per la restante parte (50%) dopo 24 mesi dalla assegnazione medesima
 - Il numero di opzioni assegnabili, come sopra calcolato, all'inizio di ogni ciclo potrà essere successivamente modificato (in più o in meno), entro sei mesi dalla chiusura del bilancio dell'anno di assegnazione, in base al livello di **ROE** (Return on Equity) conseguito. In tale ambito viene prevista una "**soglia minima di ingresso**" necessaria per consentire l'assegnazione effettiva di opzioni (vedi articolo 8).
 - Il quantitativo effettivo di opzioni assegnato da BNL ai singoli aventi diritto verrà quindi comunicato dall'AD ai partecipanti.
- In ogni caso, il monte totale di azioni BNL riservato alla copertura del presente Piano, dovrà rientrare nel limite descritto al precedente articolo 3. A tal fine l'AD potrà modificare gli indici della matrice (v. all. 3). In caso di necessità di un maggior numero di azioni, l'Amministratore Delegato potrà richiedere ulteriori aumenti di capitale al servizio del Piano.

N.B.: L'AD potrà, in via eccezionale, adottare interventi migliorativi per la gestione di posizioni particolari.

8. INDICATORI DI PERFORMANCE

Per i primi tre cicli viene assunto il ROE consolidato di Gruppo come "moltiplicatore" del numero di opzioni da assegnare. I parametri di performance, collegati agli incrementi del ROE target di periodo, verranno determinati ogni anno dall'AD, così come la "soglia minima di ingresso" al di sotto della quale non saranno assegnate opzioni.

9. ACCETTAZIONE DELLE OPZIONI

L'accettazione dell'offerta delle opzioni si intende confermata attraverso la restituzione della copia della lettera di offerta e delle condizioni di base contenute nel presente Regolamento debitamente sottoscritti dal partecipante, entro 30 gg. dal ricevimento.

La mancata firma per ricevuta ed accettazione dei suddetti documenti esclude automaticamente la possibilità di partecipare al presente Piano.

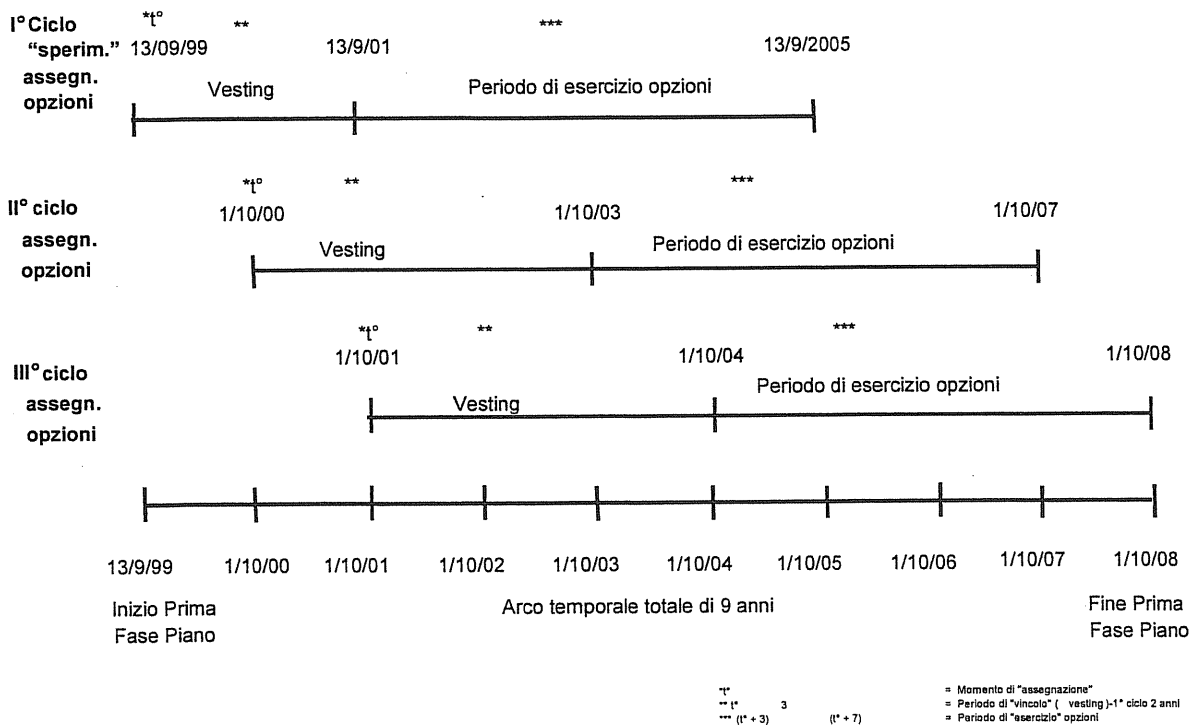
10. DEFINIZIONE DEL CICLO

Il Piano prevede, inizialmente, tre cicli di assegnazione annuali, decorrenti dal: 13/9/1999 - 1/10/2000 - 1/10/2001, secondo il prospetto riportato alla pagina successiva.

Il primo ciclo, considerato "sperimentale", ha un "vesting" di 2 anni, mentre il secondo e il terzo ciclo avranno un "vesting" di 3 anni. Prima dell'inizio di ciascuno dei successivi cicli verrà effettuato dall'AD un esame delle problematiche emerse nell'applicazione del Piano per l'eventuale modifica dei criteri e/o dei parametri da parte del CdA.

La prima fase del Piano (3 cicli) si completerà in un arco temporale di 9 anni complessivi, e quindi in data 1/10/2008, salvo estensioni dello stesso per successivi cicli decise dal CdA.

PIANO DI STOCK OPTION PER IL MANAGEMENT – IPOTESI DI SCHEMA DI RIFERIMENTO TEMPORALE

**11. TERMINI PER L'ESERCIZIO DELLE OPZIONI**

Le opzioni potranno essere esercitate per un periodo di tempo compreso fra l'inizio del quarto anno e la fine del settimo anno successivo a quello dell'assegnazione delle opzioni stesse, ad eccezione del primo ciclo "sperimentale" in cui l'esercizio decorre dall'inizio del terzo anno e si chiude alla fine del sesto anno, e fermo restando quanto previsto per le assegnazioni aggiuntive di cui all'art. 7.

Ciò significa che, dalla data di assegnazione delle opzioni, ogni Partecipante potrà esercitare le stesse a partire dal termine di tre anni da tale data ed entro la scadenza del settimo anno, come dallo schema alla pagina precedente, fatte salve le eccezioni del primo ciclo descritte sopra.

Ogni Partecipante al Piano dovrà manifestare, per iscritto, il numero di opzioni che intende esercitare e quindi delle azioni che intende sottoscrivere nell'anno di riferimento, indicando le modalità con cui intende far fronte alla sottoscrizione delle azioni, la cui emissione verrà effettuata con cadenza periodica.

Le opzioni non esercitate alla fine del settimo anno di ciascun ciclo - al sesto anno per il primo ciclo - ("expiration date") decadranno automaticamente.

12. NOMINATIVITÀ E INTRANSFERIBILITÀ DELLE OPZIONI

Le opzioni sono nominative, personali ed intransferibili, salvo "mortis causa" secondo quanto previsto all'art. 15.

13. PREZZO DI SOTTOSCRIZIONE

- Per i 3 cicli previsti, il prezzo di sottoscrizione delle azioni, al momento dell'esercizio delle opzioni, sarà pari al valore normale di mercato espresso dalla media degli ultimi 30 giorni prima dell'assegnazione delle opzioni.
 - Per le posizioni per le quali siano previste assegnazioni aggiuntive (v. art. 7) l'AD potrà fissare il prezzo di sottoscrizione in misura inferiore (-25%) rispetto a quanto previsto dal primo comma del presente articolo.
- In ogni caso il prezzo di sottoscrizione non potrà essere inferiore al valore nominale delle azioni

14. SOSPENSIONE DEL DIRITTO DI OPZIONE

- Il CdA potrà sospendere il diritto di opzione in caso di specifiche e particolari esigenze, che verranno comunicate ai Partecipanti tempestivamente.
La sospensione del diritto di opzione avverrà in ogni caso di operazioni sul capitale della Banca che richiedano la definizione precisa e preliminare del numero di azioni componenti il capitale sociale o in caso di realizzazione di operazioni di particolare rilevanza che richiedano "aggiustamenti" al capitale sociale o al prezzo di sottoscrizione, ovvero variazioni significative alla struttura di Conto Economico o di Stato Patrimoniale della Banca.
La Banca assicura il mantenimento ai Partecipanti di un trattamento "equivalente" a quello offerto inizialmente e, quindi, sarà cura dell'AD individuare e comunicare le eventuali variazioni da apportare al Piano per garantire un ritorno equo dall'operazione.
- La Banca comunicherà ai Partecipanti al Piano, almeno 8 gg prima della sospensione, la data dalla quale l'esercizio delle opzioni è sospeso e la data nella quale lo stesso sarà ripristinato.
- Ove il periodo di sospensione cada nel periodo di possibile esercizio, quest'ultimo sarà consentito entro l'ultimo giorno antecedente l'inizio della sospensione.

15. TRATTAMENTO IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Come principio generale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione (con esclusione dei trasferimenti intergruppo) si estingueranno, tutte le opzioni, sia quelle già esercitabili che quelle non ancora esercitabili, secondo quanto di seguito specificato.
 - Risoluzione per recesso della Banca per "giusta causa" o giustificato motivo soggettivo: tutte le opzioni, sia quelle già esercitabili che quelle non ancora esercitabili, si estingueranno alla data di notifica del recesso
 - Dimissioni del partecipante: tutte le opzioni, sia quelle già esercitabili che quelle non ancora esercitabili, si estingueranno alla data di notifica delle dimissioni
 - Risoluzione per cause diverse dalla "giusta causa" o giustificato motivo soggettivo: tutte le opzioni, sia quelle già esercitabili che quelle non ancora esercitabili, potranno essere esercitate entro 1 anno dalla data in cui tale risoluzione diverrà efficace
 - Inabilità (totale o permanente) al lavoro o decesso del partecipante: le opzioni già esercitabili resteranno esercitabili sino alla fine del periodo di esercizio, mentre le opzioni non ancora esercitabili, purché nell'ultimo anno di vesting, potranno essere esercitate entro 1 anno dalla data dell'evento
 - Pensionamento: le opzioni già esercitabili si estingueranno entro 1 anno dalla data del pensionamento; le opzioni non ancora esercitabili, purché nell'ultimo anno di vesting, potranno essere esercitate entro 1 anno dalla data del pensionamento
- Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dall'AD per l'applicazione di eventuali trattamenti di miglior favore.

16. ARBITRATO

Qualunque controversia sul Piano, tanto per l'interpretazione quanto per l'esecuzione, la non esecuzione o la risoluzione e per gli effetti delle stesse, è risolta esclusivamente da un Collegio di tre arbitri costituito come segue:

- un arbitro è designato da BNL
- un arbitro è designato dal partecipante o successore o avente diritto
- il terzo, che funge da Presidente, è designato dagli altri due ovvero, se essi non vi provvedano entro 15 gg dalla loro nomina, dal Presidente del Tribunale di ROMA. A questo ultimo compete anche la nomina di un arbitro di parte se questa non vi provvede - o non provvede ove necessario alla sua sostituzione - entro 15 gg.

Il Collegio regola la propria procedura secondo le norme della Camera Arbitrale Nazionale ed Internazionale presso la C.I.A.A. di ROMA e procede in modo rituale e secondo diritto.

ALLEGATO 1 – GLOSSARIO

Ai fini del presente regolamento vengono adottate le seguenti definizioni:

- **Assegnazione** Comunicazione della decisione di destinare un numero “x” di opzioni ai partecipanti al Piano.
- **Ciclo di assegnazione** Periodo fra l’assegnazione delle opzioni e la scadenza finale (expiration date) dei diritti di esercizio.
- **Opzione** Diritto conferito ai partecipanti al Piano per la sottoscrizione, entro un determinato periodo di tempo, di azioni ordinarie della Banca, ad un prezzo predeterminato.
- **Sottoscrizione** Esercizio delle opzioni ed acquisto delle azioni.
- **Vesting (periodo di)** Periodo nel quale “matura il diritto” all’esercizio delle opzioni; in detto periodo **non** è possibile, quindi, esercitare le opzioni, sottoscrivendo le azioni sottese.

ALLEGATO 2 – PARTECIPANTI AL PIANO**Ruoli****Per BNL S.p.A.**

Amministratore Delegato

Vice DG e Dirigenti Centrali

Altri Dipendenti, titolari di posizioni organizzative chiave

Direttori delle Filiali italiane e delle principali Filiali estere

Per il Gruppo

Responsabili delle principali Società del Gruppo

ALLEGATO 3 – MATRICE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDICE DI CUI ALL'ART.7

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

LIVELLO ORGANIZZATIVO

C B A

CRITICITA' DI RUOLO

Legenda **Livello Organizzativo** **Criticità di ruolo (su base valutazione AD)**

X: AD/DG della capogruppo

Y: Dipendenza da ruoli classificati X o AD/DG delle Società del Gruppo

Z: Dipendenza da ruoli classificati Y

A: Assoluta

B: Molto Alta

C: Alta

La CRITICITÀ DI RUOLO misura, per ciascun ciclo, l'influenza del ruolo stesso sulle strategie globali e sui risultati aziendali e/o di gruppo

ALLEGATO 4 – TABELLA ASSEGNAZIONI AGGIUNTIVE DI OPZIONI – VALORI MASSIMI (V. ART. 7)

X	350.000 opzioni
Y	250.000 opzioni
Z	150.000 opzioni

LIVELLO ORGANIZZATIVO

Legenda **Livello Organizzativo**

X: AD/DG della capogruppo

Y: Dipendenza da ruoli classificati X o AD/DG delle Società del Gruppo

Z: Dipendenza da ruoli classificati Y