

## Indice

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

Banca Nazionale del Lavoro  
S.p.A.

Piano di Stock Option per il  
"Management"

Regolamento II e III ciclo (decorrenza 2000,  
2001)

Settembre 2000

ALLEGATO 1 – GLOSSARIO .....	12
ALLEGATO 2 – PARTECIPANTI AL PIANO .....	13
ALLEGATO 3 – MATRICE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDICE DI CUI ALL'ARTICOLO 7 .....	14
ALLEGATO 4 - TABELLA ASSEGNAZIONI AGGIUNTIVE DI OPZIONI.....	15

## 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”) per il II e III ciclo (essendo il I ciclo definito dal Regolamento approvato il 10/09/99).

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

## 2. SCOPI DEL PIANO

Gli scopi del Piano si possono sintetizzare come segue:

- **Fidelizzare** il Management, differendo nel tempo il vantaggio economico
- Offrire al Management una speciale opportunità economica correlata 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
- Focalizzarsi sui fattori di **successo strategico a medio – lungo termine**
- Migliorare la competitività sul mercato 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.

## 3. OGGETTO DEL PIANO

Il Piano è rivolto alla assegnazione gratuita di **diritti di opzione** (di seguito anche opzioni) alla sottoscrizione di azioni ordinarie di BNL, la cui emissione è stata prevista all'art. 7\* dello Statuto della Banca 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 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 ciascun ciclo del Piano secondo le norme previste dal Regolamento ad esso applicabile.

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.

#### 5. PARTECIPAZIONE – ELEGGIBILITÀ

Le opzioni sono offerte a figure manageriali di BNL e delle sue principali controllate, che ricoprono ruoli rilevanti e/o critici nel Gruppo.

La lista dei Partecipanti di ciascun ciclo 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.

#### 6. CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI MANAGER

Al fine di individuare i **Manager** 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 del Gruppo: 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 nel II e nel III 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):
  1. **Fattore A** di livello organizzativo
  2. **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. 14) e moltiplicato due, determina il numero delle opzioni "quantitativo massimo" assegnabile all'inizio di ogni ciclo a ciascun Partecipante al Piano.

- Né consegue che la formula è:

$$\frac{\text{RAL} \times \text{indice}}{\text{Prezzo unitario di sottoscrizione}} \times 2 = \text{"quantitativo massimo" di opzioni assegnabili}$$

- Il quantitativo massimo il opzioni assegnabili per ogni ciclo verrà comunicato da BNL a ciascun Partecipante al Piano, unitamente al prezzo di sottoscrizione dell'azione mediante apposita lettera di offerta di cui all'art.9.
  - Per particolari posizioni con alta criticità di ruolo nel contesto strategico-operativo di periodo (per es. neoassunti per la copertura di ruoli vacanti o manager 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. 14 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
  - Le opzioni assegnate, concretamente esercitabili per ciascun ciclo, saranno determinate in funzione del livello del ROE (Return on Equity) consolidato del Gruppo conseguito - per il II ciclo nell'anno 2000 e per il III nell'esercizio 2001 - secondo quanto previsto nel presente Regolamento. Resta inteso che, per ciascun ciclo, qualora il Roe non raggiunga la "soglia minima di ingresso" indicata nella lettera di offerta di cui all'art. 9 nessuna opzione sarà esercitabile.
- A tal fine entro 6 mesi dalla data di approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento verrà comunicato ai partecipanti dall'AD l'ammontare delle opzioni esercitabili per tale ciclo.
- In ogni caso, il monte totale di azioni BNL riservato alla copertura del 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

Il ROE consolidato di Gruppo viene assunto come elemento determinante del numero di opzioni esercitabili ai sensi dell'art. 7. I parametri di performance, collegati agli incrementi del ROE target di periodo, così come la "soglia minima di ingresso", verranno determinati per ogni ciclo dall'AD.

## 9. ACCETTAZIONE DELLE OPZIONI

L'accettazione dell'offerta delle opzioni si intende perfezionata 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 relativo ciclo.

## 10. FIDUCIARIA

L'esercizio dei diritti di opzione è subordinato, oltre che al rispetto del presente Regolamento, al conferimento da parte di ciascun Partecipante di un mandato fiduciario irrevocabile ad una società fiduciaria indicata dall'Amministratore Delegato (la "Fiduciaria") avente ad oggetto l'esercizio dei diritti di opzione, e la sottoscrizione, per conto di ciascun Partecipante, delle azioni.

Il mandato disciplinerà i rapporti tra il Partecipante, BNL e la Fiduciaria prevedendo che la Fiduciaria sarà legittimata ad esercitare, in nome e per conto di tale Partecipante, tutti i diritti ad esso spettanti per effetto dell'assegnazione dei diritti di opzione.

La Fiduciaria, inoltre, sarà legittimata a sottoscrivere, per conto del Partecipante e nel proprio interesse, 1 (una) azione per ciascun diritto di opzione assegnato, versando a BNL il relativo prezzo di sottoscrizione.

## 11. DEFINIZIONE DEL CICLO

Il Piano prevede tre cicli di assegnazione annuali; il secondo e il terzo ciclo oggetto del presente Regolamento decorrono dalla data di assegnazione delle relative opzioni come definito nel successivo art. 14. Il secondo e il terzo ciclo avranno ciascuno un "vesting" di 3 anni. Il Piano si completerà nel 2007, salvo estensioni dello stesso per successivi cicli decise dal Cda.

## 12. TERMINI PER L'ESERCIZIO DELLE OPZIONI

Le opzioni relative al II e III ciclo potranno essere esercitate per un periodo di tempo compreso fra l'inizio del quarto anno e la fine del settimo anno successivo alla data di assegnazione delle opzioni stesse 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.

Le opzioni non esercitate entro la fine del settimo anno dall'inizio di ciascun ciclo ("expiration date") decadono automaticamente.

## 13. NOMINATIVITÀ E INTRANSFERIBILITÀ DELLE OPZIONI

Le opzioni sono nominative, personali ed intransferibili, salvo "mortis causa" secondo quanto previsto all'art. 16.

## 14. PREZZO DI SOTTOSCRIZIONE

Per il II e III ciclo il prezzo di sottoscrizione di ciascuna azione, al momento dell'esercizio delle opzioni, sarà pari, ai sensi della Circolare n. 30/E del Ministero delle Finanze del 25/02/2000, alla media dei prezzi di borsa della medesima azione rilevati nel corso del mese solare precedente la data dell'assegnazione dei relativi diritti di opzione.

Resta inteso che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 comma 1 lett. g bis del TUIR, per data di assegnazione dei Diritti di Opzione si intende la data di delibera, da parte del Cda, di aumento del Capitale Sociale al servizio di ciascun ciclo ovvero l'eventuale

diversa data di assegnazione specificatamente indicata nella lettera di offerta di cui all'art. 9.

Per le posizioni per le quali siano previste assegnazioni aggiuntive (v. art. 7) l'AD potrà fissare il prezzo di sottoscrizione delle azioni aggiuntive afferenti a tali assegnazioni in misura inferiore (-2,5%) 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.

## 15. SOSPENSIONE DEL DIRITTO DI OPZIONE

Il Cda potrà unilateralmente sospendere il decorso del termine per l'esercizio dei diritti di opzione in caso di specifiche e particolari esigenze, che verranno comunicate ai Partecipanti tempestivamente.

La sospensione di tale termine 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 dalla quale il termine stesso ricomincerà a decorrere..

Ove il periodo di sospensione cada nel periodo di possibile esercizio, quest'ultimo sarà consentito entro l'ultimo giorno antecedente l'inizio della sospensione.

In ogni caso, le opzioni non potranno essere esercitate nel periodo (Black Out Period) ricompreso tra la data di comunicazione a Borsa Italiana Spa della convocazione del Consiglio di Amministrazione della Banca per l'approvazione del bilancio e la data di "stacco di cedola" giorno in cui le azioni della banca quotano "ex dividendo". Tali Black Out Period non costituiscono sospensioni del decorso del termine per l'esercizio.

## 16. 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 l'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 l'anno dalla data dell'evento
  - Pensionamento: le opzioni già esercitabili si estingueranno entro l'anno dalla data del pensionamento; le opzioni non ancora esercitabili, purché nell'ultimo anno di vesting, potranno essere esercitate entro l'anno dalla data del pensionamento
- Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dall'AD per l'applicazione di eventuali trattamenti di miglior favore.

## 17. ARBITRATO

Qualunque controversia sul presente Regolamento, 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.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**  
L'offerta dell'ammontare massimo dei diritti di opzione ai partecipanti al Piano
- **Ciclo di esercizio**  
Periodo fra l'assegnazione delle opzioni e la scadenza finale (expiration date) del termine per l'esercizio delle stesse
- **Dritti di opzione o opzioni**  
Diritto conferito ai partecipanti al Piano per la sottoscrizione, entro un determinato periodo di tempo, di azioni ordinarie della Banca, al prezzo stabilito per ciascun ciclo dal regolamento ad esso applicabile
- **Piano**  
Il Piano pluriennale di Stock Option della BNL
- **Sottoscrizione**  
Esercizio del diritto di opzione e sottoscrizione delle azioni
- **Regolamento**  
Il presente Regolamento che prevede i termini e le condizioni relative al secondo e terzo ciclo
- **Vesting (periodo di)**  
Periodo nel quale "matura il diritto" all'esercizio delle opzioni; in pendenza del quale **non** è possibile, quindi, sottoscrivere azioni

## 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

Altri Dipendenti, titolari di posizioni organizzative chiave

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

	CRITICITA' DI RUOLO		
	C	B	A
X	2	4	6
Y	1	2	3
Z	0,5	1	1,5

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

Criticità di ruolo (su base valutazione AD)

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)

LIVELLO ORGANIZZATIVO	VALORI MASSIMI (V. ART. 7)
X	350.000 opzioni
Y	250.000 opzioni
Z	150.000 opzioni

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