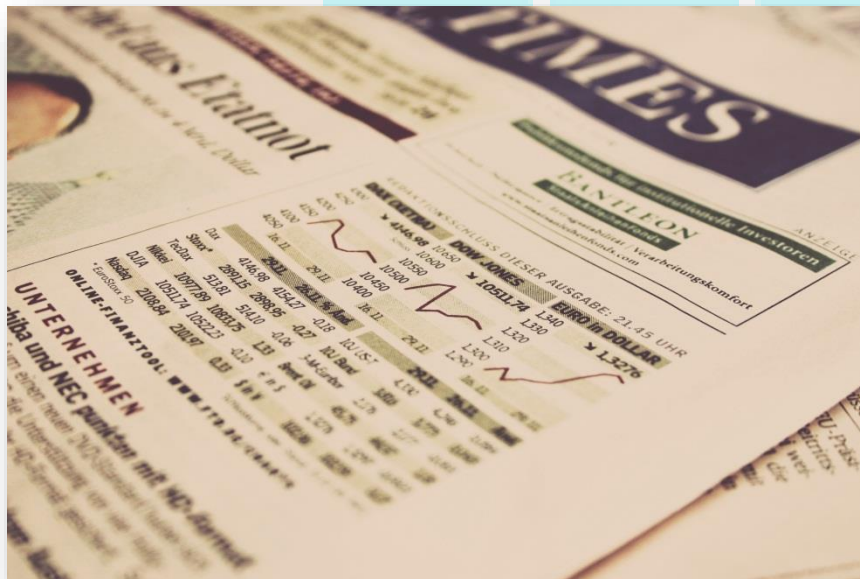




INTESA  SANPAOLO

mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org
www.fabintesasanpaolo.eu

Piano di Incentivazione a Lungo Termine Lecoip 2.0



Introduzione

Con l'accordo firmato il 4 maggio 2018 "Piano di incentivazione a lungo termine 2018-2021 LECOIP 2.0" si è definita la struttura del nuovo piano di investimento definito LECOIP (Leverage Employees Co-Investment Plan). Al pari dello scorso piano verrà garantito agli aderenti un controvalore minimo netto garantito con in aggiunta l'eventuale apprezzamento del titolo nel periodo di mantenimento. **L'accordo prevede un WELCOME BONUS** pari ad euro 1.200 al quale è possibile aderire in due modalità: erogazione in contanti quale anticipo PVR 2018 (erogato a luglio 2018) oppure acquisto azioni ordinarie Intesa Sanpaolo collegate **Piano di investimento Lecoip**.

Lecoip 2.0

Il **piano di investimento Lecoip** si può considerare formato da **tre "parti"**:

- **Free Shares:** azioni gratuite base per tutti per un valore di 1200€
- **Matching Shares:** azioni aggiuntive differenziate in base al ruolo professionale o seniority assegnata, per un valore minimo di 600€.
- **Azioni Scontate:** 7 volte la somma di Free Shares + Matching Shares.

Sulla quota ottenuta sommando il capitale protetto e le azioni scontate **verrà calcolato** l'eventuale **apprezzamento del titolo**

Il piano di investimento Lecoip è quindi composto in questo modo:



Il collega riceverà quindi a scadenza del piano (indicativamente marzo 2022) **un controvalore garantito minimo e netto** (non ci sarà tassazione) della **somma del valore delle azioni gratuite** (Free Shares e Matching Shares) a prescindere dall'andamento del titolo (quindi anche qualora fosse negativo). Per i colleghi con contratto di lavoro **"part time"** il capitale protetto sarà riproporzionato in relazione alla prestazione lavorativa.

In aggiunta a questo il collega percepirà la **totalità del dell'eventuale apprezzamento del titolo** (a differenza del 75% dello scorso piano) su una base di calcolo di azioni composta da: Free Shares + Matching Shares + Azioni scontate, considerando una tassazione al 26% (capital Gain).

Esempi di calcolo capitale netto protetto

Ruolo professionale o seniority	Free Shares	Matching Shares	Capitale netto protetto	Capitale netto protetto (part time 25 ore)
Gestore Base / Seniority 1	1200€	600€	1800€	1200€
Gestore PAR / Seniority 2	1200€	800€	2000€	1333€
Direttore Filiale F5	1200€	4800€	6000€	4000€

Destinatari

I destinatari del presente accordo sono i lavoratori a **tempo indeterminato** o con un contratto di **apprendistato professionalizzante**, con l'esclusione dei dipendenti ai quali sia attribuita la seniority 6 (ruoli manageriali) ovvero ai Direttori di Area.

Per il personale che alla data del 31 marzo 2018 **non risulti attribuita alcuna figura professionale** ovvero seniority sarà attribuito il controvalore del Gestore Base.

Per quanto riguarda i dipendenti di **Intesa Sanpaolo Casa** ed il **personale delle ex Banche Venete** (per il quale non è previsto il PVR 2018) è stato comunque garantito dall'accordo un **anticipo tabellare di 1200€** (o l'eventuale differenza qualora il premio spettante individualmente fosse inferiore all'anticipo stesso) da riscattare secondo le regole contenute nell'accordo sul premio variabile di risultato 2018 (il cosiddetto "Welcome Bonus") o da **utilizzare per poter acquistare azioni ordinarie Intesa Sanpaolo da destinare a LECOIP 2.0.**

La **restituzione di questo anticipo** è prevista al momento della liquidazione del piano LECOIP 2.0 e, se non disponibile o capiente, nelle prime competenze utili successive. Nel caso di **liquidazione in contanti di questo anticipo la restituzione** avviene col in PVR 2019 in pagamento a maggio 2020 e se non capiente recuperato sulle prime competenze utili successive.

USCITA ANTICIPATA PER ESODO O PENSIONAMENTO

Chi sottoscrive il piano Lecoip e poi **esce per adesione al Fondo Esuberi o per pensionamento**, riceverà a maggio 2022 il capitale investito "pro quota" calcolato in rapporto al periodo di permanenza in azienda nel periodo del Piano e la partecipazione alla crescita di valore azionario del titolo, sulla base dell'andamento del prezzo dall'assegnazione alla cessazione del rapporto di lavoro.

Dettaglio composizione Lecoip 2.0

Analizziamo più in dettaglio le tre parti che compongono il Lecoip.

1. FREE SHARES

L'accordo prevede l'**assegnazione di azioni gratuite** (free shares) per un controvalore di 1200€.

Il numero di azioni assegnate sarà calcolato considerando la **media aritmetica dei prezzi delle azioni nei trenta giorni precedenti** la data di assegnazione, prevista per luglio 2018.

2. MATCHING SHARES

L'accordo prevede l'assegnazione di azioni gratuite **aggiuntive** ISP in funzione del **ruolo professionale ricoperto** alla data dell'accordo ovvero della propria seniority.

E' stata stabilita una somma minima di 600€ corrispondente al gestore base ovvero seniority 1.

La guida verrà aggiornata non appena verranno comunicate le tabelle di riferimento.

3. AZIONI SCONTATE

Il piano LECOIP prevede una sottoscrizione **non onerosa** per il collega di una ulteriore parte di azioni ISP pari a **7 volte la somma delle Free Shares e delle Matching Shares** dette Azioni Scontate.

Esempi di calcolo quota spettante netta

Esempi di calcolo capitale netto protetto e apprezzamento titolo per un Gestore Base / Seniority 1.

- viene calcolato il valore del **capitale protetto** sommando le Free Shares e le Matching Share: 1200€ + 600€

Capitale protetto
1800€

- viene calcolato l'ammontare delle **azioni scontate**, che saranno pari al capitale protetto moltiplicato per 7

Azioni Scontate
 $1800 * 7 = 12600€$

- viene calcolata la **base di calcolo per l'apprezzamento del titolo** nel periodo di sottoscrizione del LECOIP sommando il capitale protetto al valore delle azioni scontate

Base di calcolo per apprezzamento
 $1800 + 12600 = 14400€$

- **ipotizziamo un apprezzamento lordo del titolo del 10%** alla fine del piano LECOIP

Ipotesi di apprezzamento al 10%
 $14400 * 10\% = 1440€$

- All'apprezzamento lordo deve essere applicata la **tassazione da capital gain** del 26%

Tassazione da capital gain al 26%
 $1440 * 26\% = 375€$

- **L'apprezzamento netto spettante** alla fine del piano sarà quindi:

Apprezzamento netto spettante
 $1440 - 375 = 1065€$

Lecoip 2.0

- La **quota spettante netta alla fine del piano LECOIP 2.0** sarà quindi data dalla somma dell'apprezzamento netto spettante e del capitale netto garantito

Quota netta spettante LECOIP 2.0

$$1800 + 1065 = 2865\text{€}$$

Utilizzando lo stesso metodo di calcolo, sempre **stimando un apprezzamento del 10%** del titolo nel periodo di validità, la quota netta spettante per le figure riportate in tabella saranno:

Ruolo professionale o seniority	Capitale Protetto	Apprezzamento netto titolo (ipotesi10%)	Quota netta spettante
Gestore Base / Seniority 1	1800€	1065€	2865€
Gestore PAR / Seniority 2	2000€	1184€	3184€
Direttore Filiale F5	6000€	3552€	9552€

Nel caso di contratto di lavoro part time a 25 ore, con le stesse ipotesi di sopra, la quota netta spettante per le figure riportate in tabella saranno:

Ruolo professionale o seniority	Capitale Protetto	Apprezzamento netto titolo (ipotesi10%)	Quota netta spettante
Gestore Base / Seniority 1	1200€	710€	1910€
Gestore PAR / Seniority 2	1333€	789€	2122€
Direttore Filiale F5	4000€	2368€	6368€

Aspetti fiscali del piano di investimento

Sono da tenere in considerazione le ricadute fiscali dell'eventuale adesione al piano di investimento Lecoip.

Al momento della sottoscrizione verrà considerato **reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali** (ma non contributivi) la **somma del valore delle azioni gratuite** (Free Shares + Matching Shares) e del **valore dello sconto** delle Azioni Scontate (stimabile attualmente in un 15% del loro valore). Questa somma verrà **coperta interamente dall'azienda** tramite acquisto e vendita di un totale di azioni (definite contestualmente **sell to cover**) pari all'onere fiscale da coprire. Tale somma con **in aggiunta un ulteriore valore in denaro a copertura delle varie operazioni di compravendita titoli**, transiterà nel conto corrente del collega.

Nel CU del collega risulterà quindi **un reddito ai fini fiscali maggiorato** della cifra descritta sopra.

Per **effetto di quanto sopra** il collega potrebbe a mero titolo di esempio:

- Superare il limite di riferimento per il conseguimento dell'eventuale c.d. Bonus Renzi (attualmente pari a 24.600€ per il bonus "pieno" e 26.600€ per la riduzione proporzionale)
- Superare il limite di reddito per la detassazione dei premi di rendimento al 10% (attualmente pari a 80.000€)
- Aumento del proprio ISEE
- Riduzione dell'eventuale importo degli assegni nucleo familiari relativi all'anno nel quale viene sottoscritto il piano LECOIP
- Altre eventuali rivalutazioni su prestazioni basate sul reddito fiscale

Non si avranno invece ripercussioni su:

- contribuzione ai fondi pensione complementari che utilizzano la base INPS quale base imponibile
- contribuzione del dipendente per sé e per i familiari per il Fondo Sanitario Integrativo
- determinazione del reddito utile ai fini della richiesta del prestito e mutuo amico
- determinazione base di calcolo dell'indennità perequativa Cariplo e Banca CR Firenze ovvero della rivalsa prevista dall'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo del 7 febbraio 1992

Informazioni varie

Per quanto riguarda l'**apprezzamento del titolo** ISP questo è fatto calcolando la differenza della media aritmetica di tutte le osservazioni mensili per la durata del piano rispetto al controvalore iniziale di mercato, scartando le osservazioni negative (c.d. "Asiatica", la stessa formula del precedente piano Lecoip).

Il mandato per la **gestione delle attività** specifiche del piano verrà dato a Sirefid.

Per tutta la durata del piano il collega **non disporrà delle azioni, non percepirà dividendi e non avrà diritto di voto all'Assemblea degli Azionisti** (se non ovviamente disponendo di altre azioni ISP) in quanto si tratta di un piano di cessione con la vendita a termine.

A seguito di specifica normativa della Banca d'Italia è prevista la decadenza di qualsivoglia erogazione anche relativamente alle Free Shares nel caso in cui si fosse oggetto di provvedimento disciplinare che preveda una "**sospensione dal servizio**". In questo caso gli importi non erogati per effetto del provvedimento disciplinare saranno **versati alla fondazione ISP Onlus** al termine del piano.

Fonti normative

- Accordo di gruppo 4 maggio 2018 "Piano di incentivazione a lungo termine 2018-2021 LECOIP 2.0"

Per maggiori informazioni, su questo o altro argomento, ti invitiamo a contattare il tuo sindacalista di riferimento o scrivere direttamente al nostro [SPORTELLO NORMATIVA](#)



Seguici su

Facebook

e metti "Mi Piace" alla nostra pagina

[puoi farlo subito cliccando qui](#)