



INTESA  SANPAOLO

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

Piano di Incentivazione a Lungo Termine Lecoip 3.0



Introduzione

Con l'accordo del 29 aprile 2022 "piano di incentivazione a lungo termine 2022-2025 Lecoip 3.0" si è definita la struttura del nuovo piano di investimento definito LECOIP (Leverage Employees Co-Investment Plan) legato al PVR2022.

Al pari dei due precedenti piani Lecoip agli aderenti, a scadenza del Piano, sarà riconosciuto un controvalore minimo netto garantito con in aggiunta l'eventuale apprezzamento del titolo nel periodo di mantenimento. **Una delle novità di questo piano è un rendimento minimo garantito del 4%** in caso di raggiungimento di obiettivi ESG.

L'accordo sul PVR 2022, siglato tra le Organizzazioni Sindacali e la Banca, prevede l'assegnazione di una "quota C", definita **Welcome Bonus di Piano** pari a 1.300€ lordi che possono essere investiti nel LECOIP 3.0 (e quindi si aderisce al Piano Lecoip 3.0) o richiesto in contanti (di conseguenza non aderendo al Lecoip 3.0).

- Se non fate nulla o ne chiedete la monetizzazione tramite la procedura dedicata sarà liquidato in contanti e riceverete 1.300€ lordi nel **cedolino del mese di luglio 2022**
- Se aderite al LECOIP 3.0 (tramite la procedura online) sarà invece convertito in azioni ordinarie ISP da destinare al Piano Lecoip 3.0

*Previsioni
Contrattuali*

*Welcome
Bonus /
Anticipo PVR
2022*



NB. Per i colleghi con contratto di lavoro Part Time è prevista l'erogazione dell'anticipo pro-quota, in relazione alla percentuale di orario in essere al 31 marzo 2022.

Part time

A chi è rivolto?

I destinatari del presente accordo sono i **lavoratori in servizio** 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 2022 **non risulti attribuita alcuna figura professionale** ovvero seniority sarà attribuito il controvalore del Gestore Base.

Destinatari

NB. Pur non partecipando al PVR 2022 di Gruppo ai dipendenti di **Intesa Sanpaolo Casa** e di **Exetra** verrà riconosciuto il **Welcome Bonus di Piano** nelle stesse modalità degli altri colleghi. Non ne è quindi prevista la **restituzione** al momento della liquidazione del piano LECOIP 3.0.

*ISP Casa +
Exetra*

Anticipo PVR 2022

L'anticipo sul PVR 2022 di 1.300€ lordi è subordinato ad alcune condizioni di attivazione, che possono essere così riassunte:

*Condizioni
erogazione
anticipo*

- a) assenza di provvedimenti disciplinari comportanti la **sospensione dal servizio** (anche di un solo giorno!)
- b) verifica degli indicatori di andamento patrimoniale, di liquidità (a titolo di esempio: CET1, NSFR, ecc...)
- c) assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo positivo a livello di Gruppo
- d) raggiungimento di almeno uno degli obiettivi di redditività/produttività/innovazione ed efficienza aggiuntiva definiti nell'accordo del 29 aprile 2022 relativo al PVR 2022

NOTA BENE: qualora le condizioni di cui sopra non siano positivamente verificate, i colleghi dovranno **restituire il valore ricevuto in sede di anticipo**, che verrà trattenuto:

*Restituzione
anticipo*

- dal PVR 2023 o, in assenza di assegnazione del PVR 2023, dallo stipendio del mese di maggio 2024.
- in caso di adesione al Piano di incentivazione LECOIP 3.0 in sede di liquidazione del LECOIP 3.0 Certificate sottoscritto, ovvero dalle prime

competenze utili successive nel caso in cui non sia disponibile o capiente il controvalore accreditato per il LECOIP 3.0 Certificate.

Qualora il PVR 2022 maturato ed effettivamente **spettante risulti inferiore all'anticipo ricevuto** (considerando la somma della quota A + eventuale quota B + quota C di welcome bonus) l'eventuale differenza verrà trattenuta alle stesse modalità sopra esposte. Questa situazione potrebbe verificarsi, ad esempio, per prolungati periodi di **aspettativa non retribuita**.

Per quanto riguarda i colleghi che **cessano dal servizio per pensionamento o esodo**, anche in caso di non spettanza del PVR 2022 (ad esempio per accesso all'esodo o pensionamento entro il 31 dicembre 2022) non verrà richiesta la restituzione del Welcome bonus.

*Accesso esodo /
pensionamenti*

Cos'è il LECOIP 3.0?

Il **piano di investimento Lecoip 3.0** si può considerare formato da **tre "parti"**:

- **Free Shares:** azioni gratuite base ed uguali per tutti per un valore di 1300€ (ridotto pro-quota in caso di Part Time)
- **Matching Shares:** azioni aggiuntive differenziate in base al ruolo professionale o seniority assegnata, per un valore minimo di 700€ (ridotto pro-quota in caso di Part Time)
- **Azioni Scontate:** 6 volte la somma di Free Shares + Matching Shares.

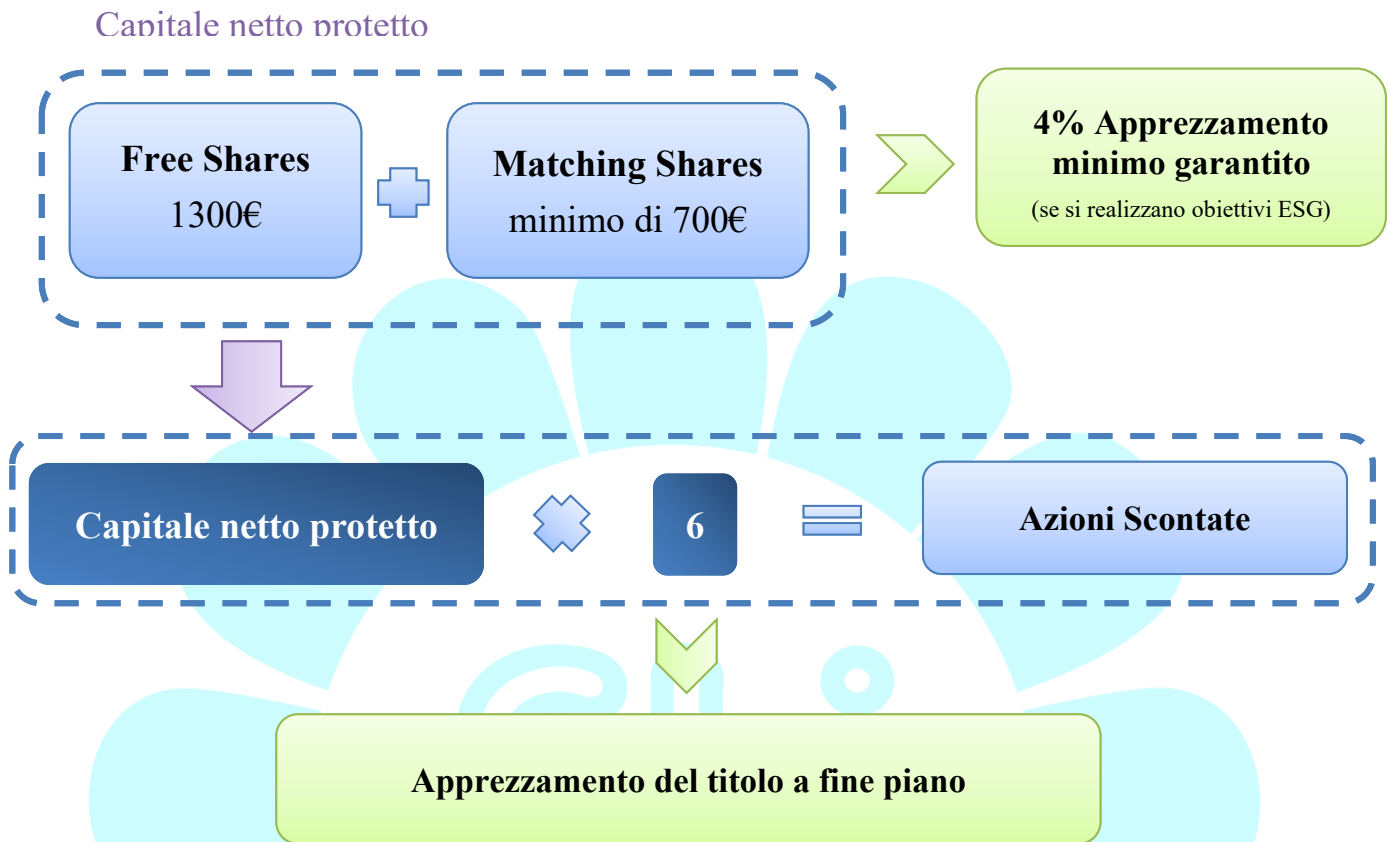
*3 parti del
Lecoip*

La somma delle Free Shares + Matching Shares è definita **Capitale Protetto**, sul quale **verrà calcolato l'apprezzamento minimo del 4%** a fronte del raggiungimento a livello di Gruppo di specifici obiettivi ESG.

Capitale protetto

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 maggio 2026) **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 essere a marzo 2022.

In aggiunta a questo il collega percepirà **l'eventuale apprezzamento positivo del titolo** su una base di calcolo di azioni pari a 7 volte il Capitale netto protetto, considerando una tassazione al 26% (capital Gain) del solo apprezzamento.

Tra le novità del Lecoip 3.0, nel caso in cui vengano realizzati al termine del Piano d'Impresa (2025) determinati obiettivi ESG (Environmental, Social, Governance) viene corrisposto, **un apprezzamento minimo garantito del 4%** calcolato sul Capitale netto protetto in caso di apprezzamento del Certificato nullo o comunque inferiore al 4%.

Cosa riceveremo a fine del piano?

Apprezzamento minimo 4%

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	1.300€	700€	2.000€	1.333€
Gestore PAR / Seniority 2	1.300€	800€	2.100€	1.400€
Seniority 5 - Insurance	1.300€	3.700€	5.000€	3.333€
Direttore Filiale F5	1.300€	4.700€	6.000€	4.000€

Dettaglio composizione Lecoip 3.0

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

✚ FREE SHARES

L'accordo prevede l'**assegnazione di azioni gratuite** (free shares) per un controvalore di 1300€.

Free Shares

✚ 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.

Matching Shares

Il numero di azioni gratuite aggiuntive è determinato in base **alla media dei prezzi nel mese precedente la data di assegnazione**. Il numero esatto di azioni assegnate ad ogni collega sarà pertanto definito il 30 giugno 2022.

È stata stabilita una somma minima di 700€ corrispondente al gestore base ovvero seniority 1.

✚ AZIONI SCONTATE

Azioni scontate

Il piano LECOIP prevede una sottoscrizione **non onerosa** per il collega di una ulteriore parte di azioni ISP pari a **6 volte la somma delle Free Shares e delle Matching Shares** dette Azioni Scontate.

Il numero di azioni assegnate sarà calcolato in base alla **media dei prezzi osservati dal 30 maggio al 30 giugno 2022**.

🚩 Capitale Protetto

Il Capitale Protetto è dato dalla somma delle Free Shares e delle Matching Shares assegnate al collega.

Questa somma è "protetta" dalla volatilità del titolo e quindi a fine piano ne verrà liquidato il valore con un apprezzamento minimo garantito del 4% a fronte del raggiungimento a livello di Gruppo di specifici obiettivi ESG.

Capitale protetto

Esempi di quota spettante netta

Per darvi una idea di quanto spetterebbe a fine del piano vi forniamo **una stima non vincolante sul risultato finale**. Per avere la stima precisa di quanto spetterebbe in relazione alla propria figura professionale consigliamo di **verificare la propria posizione attraverso il simulatore messo a disposizione dall'azienda** in fase di adesione al Piano.

Esempi di quota spettante a fine Piano

Abbiamo effettuato le proiezioni **stimando un apprezzamento del 10%** ed una partecipazione all'apprezzamento del 100% del titolo nel periodo di validità. La quota netta spettante per le figure riportate in tabella sarà quindi:

Ruolo professionale o seniority	Capitale Protetto	Apprezzamento netto titolo (ipotesi 10%)*	Quota netta spettante*
Gestore Base / Seniority 1	2.000€	1.036€	3.036€
Gestore PAR / Seniority 2	2.100€	1.088€	3.188€
Seniority 5 - insurance	5.000€	2.590€	7.590€
Direttore Filiale F5	6.000€	3.108€	9.108€

* Stima ipotetica non vincolante, da verificare poi in sede di adesione con il simulatore aziendale

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 (ipotesi 10%)*	Quota netta spettante*
Gestore Base / Seniority 1	1.333€	691€	2.024€
Gestore PAR / Seniority 2	1.400€	725€	2.125€
Seniority 5 - insurance	3.333€	1.727€	5.060€
Direttore Filiale F5	4.000€	2.072€	6.072€

* Stima ipotetica non vincolante, da verificare poi in sede di adesione con il simulatore aziendale

Aspetti fiscali del piano di investimento

Sono da tenere in **ATTENTA considerazione** gli impatti su dichiarazioni ISEE o bonus ecc.. in base alla propria situazione personale a seguito di adesione al piano di investimento Lecoip 3.0. Di seguito i principali impatti.

Al momento della sottoscrizione verrà considerato **reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali** (ma non contributivi) l'assegnazione delle Matching Shares, Azioni Scontate e delle Sell to Cover. L'assegnazione di queste ultime è soggetta a tassazione da reddito da lavoro dipendente **DI CUI L'AZIENDA SI FA CARICO** e quindi il collega non dovrà versare alcuna somma di denaro aggiuntiva per pagare i contributi e le imposte legate al Piano.

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 **solo CU 2023** (riferente ai redditi anno 2022) risulterà **un reddito ai fini fiscali maggiorato** della cifra descritta sopra.

In sede di **dichiarazione ISEE** è necessario dichiarare il possesso del LECOIP nell'ambito del proprio patrimonio mobiliare ogni anno fino alla naturale scadenza del Piano (quindi **l'impatto su ISEE riguarda i 4 anni di durata!**), **anche in caso di perdita del diritto**. Tale valore è annualmente trasmesso anche all'Agenzia delle Entrate.

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

- Superare il limite di riferimento ISEE per l'erogazione progressiva dell'Assegno Unico
- Superare il limite di reddito per la detassazione dei premi di rendimento al 10% (attualmente pari a 80.000€)
- Aumento del proprio reddito ISEE dal punto di vista patrimoniale oltre che reddituale
- Altre eventuali rivalutazioni su prestazioni basate sul reddito fiscale (bonus vari legati al proprio reddito)

Non si avranno invece ripercussioni su:

- determinazione del reddito utile ai fini della richiesta del prestito e mutuo amico
- 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 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

NOTA BENE: A scadenza, il collega che ha aderito al piano LECOIP 3.0, subirà l'**imposta sostitutiva sulle rendite finanziarie** (attualmente il 26%) sull'eventuale capital gain realizzato a seguito dell'apprezzamento positivo del titolo Intesa Sanpaolo

*Tassazione
Capital Gain*

Per quanto riguarda invece la tassazione in caso di liquidazione dell'anticipo di 1.300€ nel cedolino di luglio questa **sarà agevolata come il PVR.**

*Tassazione
anticipo*

La tassazione sostitutiva per gli aventi diritto e fino ad un premio di 3.000€ è composta dalle contribuzioni previdenziali del 9,257% (esclusi i primi 800€) e, successivamente alla tassazione previdenziale, del 10%.

Varie

La procedura di scelta ed eventuale adesione è disponibile sulla Intranet e sarà accessibile fino alle ore 14.00 del 30 maggio 2022.

Fino a quando posso aderire?

In caso di mancata scelta se monetizzare il Welcome Bonus o utilizzarlo per l'adesione al LECOIP tramite la dedicata procedura, l'Azienda **procederà automaticamente con l'erogazione** dell'anticipo PVR con il **cedolino di luglio 2022**.

Se non scelgo cosa succede?

Durante la procedura di scelta della destinazione del Welcome Bonus, se si sceglie di utilizzarlo per aderire al Lecoip 3.0, verrà chiesto di scegliere il "Regime fiscale per tassazione redditi diversi (Capital Gain), come in figura:

Amministrato o dichiarativo?

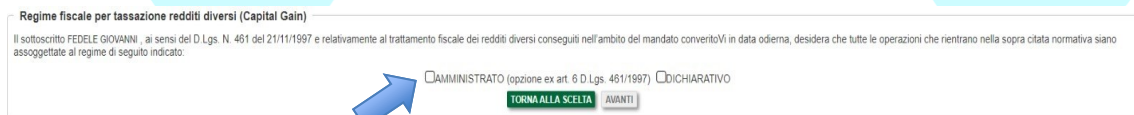
Consigliamo di selezionare la casella "Amministrato" per fare in modo che

Regime fiscale per tassazione redditi diversi (Capital Gain)

Il sottoscritto FEDELE GIOVANNI, ai sensi del D. Lgs. N. 461 del 21/11/1997 e relativamente al trattamento fiscale dei redditi diversi conseguiti nell'ambito del mandato convertitoVi in data odierna, desidera che tutte le operazioni che rientrano nella sopra citata normativa siano assoggettate al regime di seguito indicato.

AMMINISTRATO (opzione ex art. 6 D. Lgs. 461/1997) DICHIARATIVO

[Torna alla scelta](#) [Avanti](#)



la "gestione fiscale" sia fatta direttamente dall'azienda (come nello scorso Lecoip). In caso contrario (scegliendo Dichiarativo) sarà compito del collega adempire in autonomia al versamento delle imposte.

Ricordiamo che in caso di **provvedimenti disciplinari** comportanti la sospensione dal servizio per almeno un giorno o di licenziamento nel corso del Piano **si perde il diritto alla liquidazione del Lecoip 3.0** nel caso di partecipazione al Piano. Nel caso di monetizzazione dell'anticipo del Welcome Bonus (di 1.300€) nella busta paga di luglio non si avranno ripercussioni per provvedimenti disciplinari successivi al 31.12.2022.

Provvedimenti disciplinari

Nel caso di perdita di diritto alla liquidazione per via di provvedimenti disciplinari o licenziamento il controvalore verrà destinato alla **Fondazione ISP Onlus**.

Dove finiscono i soldi?

In caso di **dimissioni volontarie** prima della data di erogazione del PVR 2022 (maggio 2023) il collega **dovrà restituire** l'anticipo del PVR 2022 sia nel caso abbia optato per la monetizzazione del Welcome Bonus ovvero per l'adesione al Lecoip 3.0. In ogni caso si perderà ogni diritto legato al Piano Lecoip 3.0.

E se mi licenzio?

Nel caso in cui debba essere erogato l'importo spettante agli **eredi nel caso di decesso del beneficiario** sarà necessario riaprire la pratica di successione al momento della liquidazione del piano (indicativamente maggio 2026).

Decesso del beneficiario

Per poter concludere con successo l'adesione al Lecoip 3.0 il proprio **questionario MIFiD** deve risultare aggiornato, operazione che può essere perfezionata anche tramite l'Internet Banking.

La MIFiD deve essere aggiornata?

Tra i requisiti per partecipare al Lecoip 3.0 c'è quello di **possedere o aprire entro il 30 maggio 2022 un Deposito Amministrato** presso una filiale delle Banche del Gruppo Intesa Sanpaolo. Il DA non può essere aperto presso una banca non appartenente al Gruppo.

Ho bisogno di un Deposito Amministrato?

In continuità con gli scorsi Piani è previsto un **Finanziamento Lecoip 3.0**, i cui dettagli saranno definiti indicativamente alla fine del periodo di adesione al Piano.

Finanziamento Lecoip 3.0

Nel caso in cui, dopo aver sottoscritto il Piano, si cambiasse idea e si volesse rinunciare si potrà recedere dal Piano Lecoip 3.0 attraverso la **richiesta di recesso** visibile nell'applicativo dedicato **dal 1° giugno 2022 al 15 giugno 2022**.

E se volessi recedere?

Nel caso in cui invece avessi chiesto di ricevere l'anticipo in contanti e **cambiassi idea per aderire al Piano Lecoip 3.0** si può fare mandando una richiesta a noi_azionisti@intesasampaolo.com **entro le ore 14 di lunedì 30 maggio 2022.**

Ho preso i soldi ed invece vorrei aderire al Piano...

Ovviamente il Welcome Bonus **è erogato anche ai colleghi con contratto misto**, in relazione al loro orario lavorativo come calcolato per i Part Time.

E se sono un contratto misto?

Fonti normative

- Accordo 29 aprile 2022 "piano di incentivazione a lungo termine 2022-2025 Lecoip 3.0"

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



Seguici su

Facebook

e metti "Mi Piace" alla nostra pagina

[puoifarlosubitocliccando qui](#)

Intesa
Sanpaolo