

PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE LECOIP 2.0 2018-2021

In data odierna l'Azienda ha illustrato l'ipotesi di un nuovo Piano basato su strumenti finanziari denominato **LECOIP 2.0**, destinato alla generalità dei dipendenti e collegato al nuovo Piano d'Impresa 2018-2021 del Gruppo ISP, ipotesi che dovrà essere **prima approvata dall'Assemblea degli Azionisti**, il prossimo 27 aprile 2018, e poi **oggetto di confronto con le OO.SS.** La nuova proposta fa seguito al successo che ha ottenuto la precedente offerta (LECOIP 2014-2017) che, a consuntivo, ha registrato un **apprezzamento del capitale iniziale garantito pari al 72%**, una percentuale di assoluto rispetto. Il Piano sarebbe destinato a circa **69.000 dipendenti** del perimetro Italia, inclusa anche una parte dei Manager che non rientrano tra i Top Manager, i Risk Taker ed i Manager Strategici (che saranno invece assegnatari di un loro specifico Piano).

Si registrano alcune **novità** rispetto al precedente LECOIP tra le quali un **anticipo del pagamento del PVR 2018** (che quindi sarà oggetto di prossima trattativa), in contanti o in azioni (le c.d. Free Shares), con l'**obbligo** però, in caso di scelta delle azioni, di **apportarle al LECOIP 2.0**. Inoltre, se nel precedente Piano l'apprezzamento era calcolato **su una base pari a 5 volte il Capitale Protetto**, la nuova proposta prevedrebbe che tale apprezzamento sia calcolato su una base maggiore di azioni, cioè pari a **8 volte tanto**. Ancora, se nel precedente Piano era pari al **75% la quota parte dell'apprezzamento** che, da contratto con l'*arranger* finanziario, era poi consolidata sulla singola posizione, in questo nuovo Piano l'obiettivo sarebbe invece quello di poter disporre della **totalità**, cioè il **100% del suo valore**. Infine, se nella precedente versione LECOIP il costo dell'operazione fu pari a circa **362 milioni** di euro, nell'attuale versione sarebbe pari a circa **570 milioni** di euro, al fine di garantire un significativo **incremento** del controvalore finale che sarebbe assegnato al collega, rispetto al Piano precedente.

Il **meccanismo di apprezzamento** (protezione) non cambierebbe, resterebbe la c.d. Asiatica dotata di un *floor*, che, in sostanza, si basa su **osservazioni mensili**, e sarebbe calcolato come differenza tra il prezzo al momento dell'osservazione e quello di assegnazione, dove eventuali **differenze negative** sono calcolate come **nulle e non** determinano pertanto la **diminuzione** del valore netto complessivo fino a quel momento maturato. La **liquidazione** del LECOIP 2.0 avverrebbe, molto probabilmente, nel corso del mese di **marzo 2022 in contanti** o, su scelta volontaria del dipendente, **in azioni ISP**.

Permane purtroppo il **vincolo** stabilito dal Regolatore e cioè che si **perde il diritto alla partecipazione al Piano LECOIP 2.0** per licenziamento per **giusta causa**, per **giustificato motivo** (provvedimento disciplinare di minimo 1 giorno di sospensione dall'attività lavorativa), nonché in caso di **dimissioni, risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro e situazioni simili. Nel caso in cui il rapporto di lavoro cessasse per raggiungimento dei **requisiti pensionistici**, o mediante **accesso al Fondo di Solidarietà (esodo)**, ovvero in caso **morte** del beneficiario, la liquidazione del Piano LECOIP 2.0, avverrebbe, a termine, con criterio **pro quota**.

**La Segreteria
del Gruppo Intesa Sanpaolo**

Milano, 12 aprile 2018