

CGIL

FISAC



GUIDE NORMATIVE

Gruppo Intesa Sanpaolo

LECOIP 2.0

Maggio 2018

SOMMARIO

1 Nozioni generali: anticipo PVR 2018 e LECOIP 2.0	1
2 Anticipo PVR 2018 (Welcome Bonus)	2
3 Certificate LECOIP 2.0 (Leverage Employee Co-Investment Plan)	4
3.1 Tabelle esemplificative	7
3.1.1 Tabella A - Prospetto di calcolo degli importi collegati alla rivalutazione delle azioni	7
3.1.2 Tabella B - Esempio per part time con 25 ore settimanali (66,67%)	8
3.2 Aspetti fiscali del LECOIP	9

1 Nozioni generali: anticipo PVR 2018 e LECOIP 2.0

Con gli Accordi di Gruppo del 4 maggio 2018 abbiamo ottenuto un importo aggiuntivo al PVR 2018 (PAV 2018 per i colleghi con contratto assicurativo) **pari a € 1.200**, pro quota per i part-time in base al proprio orario di lavoro, quale riconoscimento dell'impegno richiesto per la realizzazione del nuovo Piano d'Impresa 2018-2021 denominato **Welcome Bonus di Piano**.

L'erogazione del Welcome Bonus viene anticipata a luglio 2018 per consentire l'opzione per LECOIP 2.0 senza oneri a carico del lavoratore. Infatti i colleghi avranno la possibilità di richiedere il riconoscimento del Welcome Bonus in Azioni Intesa Sanpaolo destinate al Piano di Incentivazione LECOIP (Leverage Employee Co-Investment Plan) che garantisce ulteriori importi netti.

In particolare, il LECOIP 2.0 è vantaggioso perché prevede per il collega l'erogazione alla scadenza di un **importo GARANTITO e NETTO**, oltre all'apprezzamento del titolo azionario.

WELCOME BONUS in contanti

erogazione in contanti di € 1.200 lordi

L'importo erogato al netto delle trattenute previdenziali e fiscali sarà di € **980** circa, qualora rientri nei limiti della tassazione agevolata del 10%, oppure di importo inferiore per l'applicazione della tassazione ordinaria Irpef.

Opzione in Azioni gratuite destinate a LECOIP 2.0

azioni Intesa Sanpaolo (free shares) per controvalore netto € 1.200

+

azioni aggiuntive gratuite (matching shares) per ruolo/seniority

=

Importo NETTO e GARANTITO (minimo € 1.800)
anche in caso di andamento negativo del titolo azionario

+

apprezzamento del titolo azionario

DESTINATARI

Destinatari del Welcome Bonus e della possibilità di optare per Lecoip 2.0 sono **i lavoratori con contratto a tempo indeterminato¹ e di apprendistato professionalizzante** di tutte le società del Gruppo, sia con CCNL Credito che con CCNL Assicurativo. Rientra anche il personale che ha aderito all'esodo o pensionamento incentivato, la cui cessazione del rapporto è prevista successivamente alla data dell'iniziativa (luglio 2018).

¹ Con esclusione dei dipendenti con Seniority 6 (ruoli manageriali), Direttori di Area e Dirigenti. Questo personale è destinatario di Piano Lecoip dedicato, con una protezione del capitale limitata al 75%.

2 Anticipo PVR 2018 (Welcome Bonus)

**IMPORTO
€ 1.200**

Gli accordi stabiliscono un **Welcome Bonus aggiuntivo agli importi del PVR 2018 (PAV 2018 per i colleghi con contratto assicurativo) pari a € 1.200**, ridotto pro quota per i part-time (in base all'orario del proprio contratto a tempo parziale in essere alla data del 31/3/2018), **la cui erogazione viene anticipata a luglio 2018.**

**PROCEDURA
OPZIONE
WELCOME
BONUS O
LECOIP 2.0**

La procedura per la richiesta di erogazione in contanti del Welcome Bonus o per l'opzione di riconoscimento in azioni destinate a LECOIP 2.0 **sarà attiva dal 21 maggio fino alle ore 14.00 dell'8 giugno 2018.**

Il lavoratore potrà:

- **richiedere erogazione dell'importo in contanti**
oppure
- **richiedere assegnazione del controvalore in azioni destinate a LECOIP 2.0.**

**PERSONALE
ASSENTE**

Al personale assente per un lungo periodo o che non ha accesso a intranet verrà inviata apposita comunicazione con tutta la documentazione e modulistica relativa. In ogni caso, qualora abbia la possibilità di accedere all'intranet aziendale, può effettuare da subito la propria scelta.

**PERSONALE
ex
BANCHE
VENETE**

Abbiamo previsto nell'accordo che anche il **personale ex Banche Venete**, per il quale non è previsto il PVR 2018, benefici del Welcome Bonus di € 1.200 al fine di poter richiedere l'assegnazione in azioni destinate al Lecoip 2.0.

La restituzione dell'anticipo del Welcome Bonus potrà avvenire al momento della liquidazione del Lecoip 2.0 (aprile 2022). Nel caso in cui il lavoratore non abbia optato per Lecoip 2.0 e abbia richiesto l'erogazione in contanti del Welcome Bonus, la trattenuta dell'importo di € 1.200 verrà effettuata dal PVR 2019 (erogato 2020) e qualora non capiente, nella busta paga di maggio 2020.

PERSONALE ISP CASA

Abbiamo previsto anche per il personale **Intesa Sanpaolo Casa**, per il quale non è previsto il PVR, benefici del Welcome Bonus di € 1.200 al fine di poter richiedere l'assegnazione in azioni destinate al Lecoip 2.0. La restituzione dell'anticipo del Welcome Bonus potrà avvenire al momento della liquidazione del Lecoip 2.0 (aprile 2022). Nel caso in cui il lavoratore non abbia optato per Lecoip 2.0 e abbia richiesto l'erogazione in contanti del Welcome Bonus, la trattenuta dell'importo di € 1.200 verrà effettuata nella busta paga di maggio 2020.

CESSAZIONE DAL SERVIZIO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del PVR/PAV 2018 (maggio 2019) per cause diverse dal pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà, l'anticipo erogato verrà trattenuto dalle competenze di fine rapporto.

VENIR MENO CONDIZIONI EROGAZIONE PVR/PAV 2018

In caso in cui venissero meno le condizioni per l'erogazione totale o parziale del PVR 2018 (PAV 2018 per i colleghi assicurativi), la restituzione della quota non spettante del Welcome Bonus erogato potrà avvenire al momento della liquidazione del Lecoip 2.0 (aprile 2022). Nel caso in cui il lavoratore non abbia optato per Lecoip 2.0 e abbia richiesto l'erogazione in contanti del Welcome Bonus, la trattenuta dell'importo di € 1.200 verrà effettuata dal PVR 2019 e qualora non capiente, nella busta paga di maggio 2020.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I colleghi che hanno avuto il provvedimento di sospensione dal servizio dal 1° gennaio al 2 aprile 2018, per evitare un doppio impatto in quanto non hanno già l'erogazione del Lecoip, verrà riconosciuto il Welcome Bonus per permettere loro di aderire al LECOIP 2.0. Coloro che hanno avuto un provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio dopo il 2 aprile, invece, non avranno l'erogazione del Welcome Bonus, in quanto esclusi dal PVR 2018.

3 Certificate LECOIP 2.0 (Leverage Employee Co-Investment Plan)

La procedura per la **richiesta volontaria di riconoscimento del Welcome Bonus di € 1.200 in Azioni Intesa Sanpaolo destinate al LECOIP 2.0** **sarà attiva dal 21 maggio fino alle ore 14.00 dell'8 giugno 2018.**

Il LECOIP Certificate è lo strumento finanziario emesso da JP Morgan che racchiude il Piano di Investimento per il collega e che si basa esclusivamente su azioni Intesa Sanpaolo.

Con l'opzione per il riconoscimento di azioni destinate al Lecoip 2.0, il lavoratore avrà:

FREE SHARES

Il collega riceverà l'assegnazione di **azioni Intesa Sanpaolo (Free Shares)** per il controvalore di **€ 1.200**. Il numero delle azioni viene determinato assumendo quale prezzo unitario di riferimento la media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali di Borsa nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione delle azioni.

MATCHING SHARES

Il collega riceverà l'assegnazione di **ulteriori azioni aggiuntive gratuite Intesa Sanpaolo (Matching Shares)**, **in funzione del ruolo professionale o seniority assegnata²** ricoperta a fine marzo 2018.

CAPITALE MINIMO PROTETTO: FREE SHARES + MATCHING SHARES

Il collega otterrà la garanzia dell'erogazione, successivamente alla scadenza del Lecoip (**entro il 26 aprile 2022**), di **un importo NETTO pari all'importo complessivo delle Free Shares e Matching Shares**.

Il capitale minimo protetto sarà pari a:

- **€ 1.800 per il Gestore Base o per Seniority 1,**
- **€ 2.000 per il Gestore PAR o per Seniority 2,**
- **€ 6.000 per il Direttore di filiale complessità 5.**

L'Azienda dovrà fornire gli importi del capitale minimo protetto per tutte le figure professionali/seniority.

L'importo è **garantito** anche in caso di andamento negativo del titolo azionario³.

L'importo è **netto** in quanto tutti gli oneri previdenziali e fiscali vengono assunti dall'Azienda e non è soggetto a tassazione relativa al capital gain (**Vedi paragrafo 3.2 - Aspetti fiscali del Lecoip**).

Il collega alla scadenza del Lecoip potrà optare per richiederne la liquidazione in azioni (in tal caso verranno accreditate nel D.A. entro il 15 maggio 2022).

² L'indicazione della Seniority assegnata è visibile su Intesap – Sviluppo professionale – Storico autovalutazioni. Nel caso in cui alla data del 31 marzo 2018 non risulti attribuita alcun ruolo/seniority sarà convenzionalmente attribuito il controvalore previsto per il Gestore Base / Seniority 1.

³ Il capitale minimo protetto può essere annualmente ridotto del 25% del valore delle matching shares qualora l'obiettivo minimo di patrimonializzazione CET1 di Gruppo (attualmente pari al 13%) sia inferiore al limite previsto dai Regolatori (SREP, attualmente circa il 9%).

ULTERIORI FREE SHARES PER QUOTE INOPTATE

Nel caso in cui non tutti i lavoratori optino per l'assegnazione di azioni destinate al Lecoip 2.0, la differenza tra il costo stanziato dall'Azienda e il costo riferito ai colleghi aderenti **sarà ripartita tra tutti gli aderenti come assegnazione di ulteriori Free Shares, che andranno ad aumentare il capitale minimo protetto di ciascun collega aderente al Lecoip 2.0.**

DURATA LECOIP

Il Certificate Lecoip avrà durata indicativa di **44 mesi, dall' 11 luglio 2018 al 25 marzo 2022.**

RICONOSCI- MENTO DELL'APPREZZ- ZAMENTO DEL TITOLO

Il collega beneficerà **del 100% dell'apprezzamento del titolo rilevato periodicamente** (anziché il 75% del Piano precedente), su una base di azioni più ampia di quelle che gli sono state assegnate nel capitale minimo protetto. Questa base di azioni più ampia è composta dalle Free Shares + Matching Shares più le cosiddette "azioni scontate" Intesa Sanpaolo. Le "azioni scontate" **sono pari a 7 volte** (anziché 4 volte del Piano precedente) la somma di Free Shares e Matching Share. Lo strumento finanziario Lecoip Certificate prevede la sottoscrizione delle "azioni scontate", ma **non c'è alcun onere per il dipendente**, in quanto vengono pagate direttamente da JP Morgan.

L'apprezzamento è calcolato come la differenza fra la media aritmetica di tutte le osservazioni mensili del valore del titolo azionario Intesa Sanpaolo per la durata del Piano **(rilevate all'11° giorno di ogni mese dall'11 agosto 2018 all'11 marzo 2022)** ed il controvalore iniziale di mercato, scartando le osservazioni mensili negative (c.d. Asian Floored stock option).

Solamente questa ulteriore quota relativa all'apprezzamento del titolo sarà soggetta alla tassazione relativa al capital gain (26%) al momento dell'erogazione a aprile 2022.

Vedi Tabelle "A" e "B" - Prospetto di calcolo degli importi collegati alla rivalutazione del titolo

CESSAZIONE DAL SERVIZIO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, prima del 25 marzo 2022, per pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà, al dipendente verrà erogato a scadenza:

- il capitale garantito pro quota, calcolato in rapporto ai mesi di servizio rispetto alla durata del Lecoip,
- la quota dell'eventuale apprezzamento del titolo azionario calcolata solo fino alla data di cessazione dal servizio.

L'Azienda procederà nello stesso modo per gli eredi di colleghi deceduti nel periodo del Lecoip.

Negli altri casi di cessazione del rapporto di lavoro, per il collega che ha aderito al Lecoip è prevista la decadenza di qualsiasi erogazione.

ASSENZE

Non c'è alcuna decurtazione dell'importo erogato del Lecoip 2.0 in caso di assenze non retribuite nel corso del periodo di Piano.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

A seguito delle disposizioni della Banca d'Italia è prevista la decadenza di qualsiasi erogazione nel caso in cui il collega subisca durante il periodo di valenza del piano di investimento un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio". In questo caso, al fine di evitare una doppia penalizzazione, non sarà prevista la restituzione del Welcome Bonus.

Gli importi del Lecoip non erogati per effetto dei provvedimenti disciplinari saranno versati dall'Azienda alla Onlus.

MANDATO A SIREFID PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL LECOIP

Il collega darà mandato a SIREFID per gestire le attività specifiche del Piano di Investimento: la sottoscrizione del LECOIP Certificate, la cui emissione avverrà l'11 luglio 2018, la vendita a termine delle azioni con il rispettivo contratto di pegno.

Sarà quindi Sirefid che agirà per conto del collega per:

- ricevere, oltre alle azioni per € 1.200 (Free Shares), le azioni aggiuntive gratuite in base al ruolo/seniority (Matching Shares);
- sottoscrivere le "azioni scontate", che derivano da un aumento di capitale a pagamento destinato ai dipendenti, in cui l'emissione delle azioni avviene ad un prezzo scontato rispetto al prezzo di mercato. La sottoscrizione è **senza alcun onere per il dipendente**, in quanto le azioni scontate vengono di fatto pagate da JP Morgan (vedi ultimo alinea);
- vendere a termine a JP Morgan il pacchetto di azioni Intesa Sanpaolo (Free Shares, Matching Shares e le "azioni scontate");
- ricevere da JP Morgan il denaro per acquistare le azioni scontate e la garanzia sul capitale, a fronte della vendita a termine.

DIVIDENDI

Nel periodo di durata del Lecoip, il lavoratore non potrà disporre delle azioni (in quanto cedute con la vendita a termine), non percepirà gli eventuali dividendi e non avrà diritto di voto nell'Assemblea degli azionisti.

3.1 Tabelle esemplificative

3.1.1 Tabella A - Prospetto di calcolo degli importi collegati alla rivalutazione delle azioni Apprezzamento IPOTETICO del 10% del titolo a PURO SCOPO ESEMPLIFICATIVO

	A		B		C	D	E	F
Ruoli	Free Shares + Matching Shares <i>(Capitale minimo protetto Nota 1)</i>	+	Azioni scontate (pagate di fatto da JP Morgan) = 7 volte il valore di Free Shares + Matching Shares <i>(Nota 2)</i>	=	Base di calcolo per apprezzamento del titolo (colonna A + colonna B)	Apprezzamento IPOTETICO del 10% del titolo (rispetto a colonna C) <i>(Nota 3)</i>	Quota netta spettante = quota lorda meno 26% tassazione capital gain (rispetto a colonna D)	Quota netta TOTALE spettante con ipotesi apprezza-mento 10% (colonna A + colonna E) (Nota 4)
Gestore Base Seniority 1	€ 1.800	+	€ 12.600	=	€ 14.400	€ 1.440	€ 1.065	€ 2.865
Gestore PAR Seniority 2	€ 2.000	+	€ 14.000	=	€ 16.000	€ 1.600	€ 1.184	€ 3.184

- (1) Controvalore GARANTITO e NETTO riconosciuto ai colleghi a aprile 2022.
- (2) Sul prezzo di sottoscrizione di queste azioni verrà applicato uno “sconto” tra il 10% e il 15%. Ricordiamo che la sottoscrizione delle azioni scontate è senza alcun onere per il collega, in quanto vengono di fatto pagate da JP Morgan.
- (3) Ricordiamo che nel periodo di durata del Piano Lecoip precedente la media dell'apprezzamento del titolo è stata del 20,5%, registrando una crescita di valore del capitale garantito di ben il 72% netto.
- (4) Eventuale quota netta complessiva che verrà riconosciuta ai colleghi sulla base dell'andamento del titolo. Ribadiamo che nell'esempio della nostra tabella, abbiamo ipotizzato un apprezzamento del 10% a PURO SCOPO ESEMPLIFICATIVO. Queste cifre possono variare in relazione all'apprezzamento dell'azione, calcolato come la differenza fra la media aritmetica di tutte le osservazioni mensili del valore del titolo azionario Intesa Sanpaolo per la durata del Piano ed il controvalore iniziale di mercato, scartando le osservazioni mensili negative.

3.1.2 Tabella B - Esempio per part time con 25 ore settimanali (66,67%)*

Apprezzamento IPOTETICO del 10% del titolo a PURO SCOPO ESEMPLIFICATIVO

	A		B		C	D	E	F
Ruoli	Free Shares + Matching Shares (<i>Capitale minimo protetto Nota 1)</i>)	+	Azioni scontate (pagate di fatto da JP Morgan) = 7 volte il valore di Free Shares + Matching Shares (<i>Nota 2</i>)	=	Base di calcolo per apprezzamento del titolo (colonna A + colonna B)	Apprezzamento IPOTETICO del 10% del titolo (rispetto a colonna C) (<i>Nota 3</i>)	Quota netta spettante = quota lorda meno 26% tassazione capital gain (rispetto a colonna D)	Quota netta TOTALE spettante con ipotesi apprezza-mento 10% (colonna A + colonna E) (<i>Nota 4</i>)
Gestore Base Seniority 1	€ 1.200	+	€ 8.400	=	€ 9.600	€ 960	€ 710	€ 1.910
Gestore PAR Seniority 2	€ 1.333	+	€ 9.331	=	€ 10.664	€ 1.066	€ 789	€ 2.122

* Ovviamente le cifre di questa tabella di esempio vanno riproporzionate sulla base dell'effettivo orario settimanale di ciascun Part Time.

(1) Controvalore GARANTITO e NETTO riconosciuto ai colleghi a aprile 2022.

(2) Sul prezzo di sottoscrizione di queste azioni verrà applicato uno "sconto" tra il 10% e il 15%. Ricordiamo che la sottoscrizione delle azioni scontate è senza alcun onere per il collega, in quanto vengono di fatto pagate da JP Morgan.

(3) Ricordiamo che nel periodo di durata del Piano Lecoip precedente la media dell'apprezzamento del titolo è stata del 20,5%, registrando una crescita di valore del capitale garantito di ben il 72% netto.

(4) Eventuale quota netta complessiva che verrà riconosciuta ai colleghi sulla base dell'andamento del titolo. Ribadiamo che nell'esempio della nostra tabella, abbiamo ipotizzato un apprezzamento del 10% a PURO SCOPO ESEMPLIFICATIVO. Queste cifre possono variare in relazione all'apprezzamento dell'azione, calcolato come la differenza fra la media aritmetica di tutte le osservazioni mensili del valore del titolo azionario Intesa Sanpaolo per la durata del Piano ed il controvalore iniziale di mercato, scartando le osservazioni mensili negative.

3.2 Aspetti fiscali del LECOIP

Al momento della emissione del LECOIP certificate, il valore delle azioni Free Shares (solo nel caso in cui l'importo non rientri nel limite complessivo annuo di € 3.000 previsto per i premi di risultato con tassazione agevolata del 10%) e Matching Shares e dell'importo dello "sconto" per le azioni scontate⁴ è considerata reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali⁵ (perché il Lecoip Certificate prevede che nel momento stesso dell'adesione venga definita la vendita a termine).

Non vi è comunque alcun costo per il collega.

Infatti, l'obbligo fiscale (con applicazione dell'aliquota marginale IRPEF e delle aliquote addizionali regionali e comunali) **viene sostenuto totalmente dall'Azienda** attraverso l'assegnazione di un numero aggiuntivo di azioni Intesa Sanpaolo (azioni "sell to cover").

AZIONI "SELL TO COVER"

L'obbligo fiscale (sulla somma del valore di: Free Shares qualora l'importo non rientri nel limite complessivo annuo di € 3.000 previsto per i premi di risultato con tassazione agevolata + Matching Shares + l'importo dello "sconto" per le azioni scontate) **viene sostenuto totalmente dall'Azienda attraverso l'assegnazione di un numero aggiuntivo di azioni Intesa Sanpaolo il cui corrispettivo è pari agli oneri fiscali.** Tali azioni, che sono denominate "sell to cover", saranno accreditate nel Deposito Amministrato del dipendente e contestualmente vendute.

ACCREDITO SU C/C

Il corrispettivo della vendita delle azioni "sell to cover" è accreditato a luglio 2018 sul conto corrente del dipendente a totale copertura degli oneri fiscali che verranno sistemati nel cedolino stipendio.

CEDOLINO STIPENDIO

La trattenuta fiscale relativa al valore del Lecoip da imputare come "reddito da lavoro dipendente" comparirà come voce figurativa in busta paga.

⁴ Lo sconto è ricompreso tra il 10% e il 15% del valore di sottoscrizione delle azioni scontate. *Nell'esempio in ultima pagina abbiamo ipotizzato uno sconto del 15%.*

⁵ Non concorre invece a formare il reddito imponibile ai fini contributivi, in quanto è differenziato tra dipendenti e "Risk Takers" (dirigenti con responsabilità strategiche). Messaggio Inps n. 25602 del 12/10/2010.

**REDDITO
COMPLESSIVO
E RIFLESSI SU
CU 2019 (per
anno 2018)**

Riteniamo importante sottolineare che, per effetto dell'adesione al Piano di Investimento e dei passaggi necessari per gli adempimenti fiscali come sopra riportati, nel 2018 il collega si vedrà quindi attribuito complessivamente un reddito più alto. **Ribadiamo che gli oneri fiscali sono pagati interamente dall'azienda.**

Come conseguenza di tutti gli adempimenti relativi al Piano di Investimento, comunque, la CU riporterà un Reddito imponibile fiscale maggiore (pari agli importi complessivi di: Matching Shares, importo dello “sconto” per le azioni scontate, azioni “sell to cover”).

**EFFETTI
DA
VALUTARE**

Nelle valutazioni complessive è bene quindi sapere che per effetto di ciò il collega potrebbe:

- superare il limite di € 26.600 ai fini del bonus fiscale di € 960 per il 2018 (cosiddetto “**bonus 80 euro**”);
- avere riduzioni degli importi delle **detrazioni spettanti per lavoro e familiari a carico**,
- avere un reddito **ISEE** più alto (ai fini dell'iscrizione e delle rette per asilo nido o università, ecc.: sul sito dell'Inps è possibile fare la simulazione del calcolo ISEE <https://servizi2.inps.it/servizi/Iseeriforma/FrmSimHome.aspx>;
- avere riduzioni degli assegni familiari relativamente alla domanda per il periodo 1/7/2019-30/6/2020;
- avere una eventuale riduzione della pensione di reversibilità, pensione indiretta o assegno di invalidità che percepisce;
- superare il limite di reddito per beneficiare nel 2019 della detassazione del 10% sulle voci retributive collegate alla produttività (quest'anno il limite è di € 80.000).

Questi importi correlati al Piano Lecoip 2.0 non saranno invece considerati ai fini della normativa aziendale (contribuzione al Fondo Sanitario Integrativo, Fondo pensioni, prestito e mutuo “amico”, ecc.).

APRILE 2022

Al termine del Piano di Investimento, aprile 2022, il collega avrà a suo carico la tassazione relativa al capital gain (26%) **solo sull'eventuale apprezzamento del titolo**, mentre l'erogazione del capitale garantito e netto non avrà quindi alcuna tassazione.

A puro titolo INDICATIVO, abbiamo predisposto un esempio di impatto sul reddito annuo 2018



Esempio: un **Gestore Base/Seniority 1** (con reddito da lavoro ricompreso nello scaglione Irpef tra € 28.000 e € 55.000 e il cui importo delle Free Share di € 1.200 rientra nel limite di € 3.000 per la tassazione agevolata) si vedrà attribuito un **reddito più alto nella CU 2018 per circa € 4.220**, pari al valore relativo al:

- Lecoip Certificate = € 2.490 circa (Matching Shares + importo dello sconto per azioni scontate, ipotizzando uno sconto del 15%)
- azioni “sell to cover” per coprire gli oneri fiscali (accreditate sul DA e immediatamente vendute con accredito del controvalore sul c/c) = € 1.730 circa.

N.B. Questo esempio è assolutamente indicativo e approssimato.

Su Intranet aziendale sono stati pubblicati alcuni esempi di impatto fiscale sui redditi annui.