



VERALLIA'S INTERNATIONAL SAVINGS PLAN PIANO DI AZIONARIATO PER I DIPENDENTI 2026 GUIDA LOCALE PER L'ITALIA

Sei stato invitato ad investire in azioni Verallia (le "Azioni") nell'ambito del piano di azionariato per i dipendenti 2026 (il "Piano"). Troverai di seguito un riepilogo delle informazioni relative al Piano in Italia e delle principali conseguenze fiscali del medesimo.

Si prega di notare che la decisione di partecipare o meno a tale Piano spetta a te, tenendo conto della tua situazione personale e di qualsiasi consulenza indipendente che tu possa richiedere. Si prega di notare anche che il Piano, compresi i termini e le condizioni del medesimo, non formerà parte del tuo rapporto di lavoro con il tuo datore di lavoro. Né Verallia S.A. ("Verallia") né il tuo datore di lavoro ti forniranno alcuna consulenza in materia di investimenti in relazione a questo Piano.

Informazioni sul piano di azionariato per i dipendenti in Italia

Requisiti di ammissibilità

Possono partecipare al Piano tutti i dipendenti attuali di alcune società controllate a maggioranza, direttamente o indirettamente, da Verallia a condizione che il dipendente, alla fine del periodo di sottoscrizione, abbia maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio. I tre mesi di anzianità di servizio richiesti al dipendente per poter partecipare al Piano possono essere consecutivi o meno e devono essere maturati nel periodo di tempo compreso tra il 1° gennaio 2025 ed il 18 maggio 2026, data di chiusura del periodo di sottoscrizione. Per poter partecipare al Piano, occorre altresì essere dipendenti del datore di lavoro partecipante al Piano nel giorno di sottoscrizione.

Periodo e prezzo di sottoscrizione

Il periodo di sottoscrizione avrà inizio il 5 maggio 2026 e terminerà il 18 maggio 2026 (incluso).

Per partecipare al Piano, potrai inviare il modulo di sottoscrizione durante tale periodo di sottoscrizione.

Il prezzo di sottoscrizione è pari al prezzo medio di quotazione delle Azioni nei 20 giorni di mercato aperto precedenti la data di fissazione del medesimo (ossia il 4 maggio 2026) scontato del 5% e sarà comunicato ai dipendenti.

Il Contributo Aziendale

All'investimento personale del dipendente (i.e., il pagamento dell'importo di sottoscrizione) si aggiungerà un contributo aziendale pagato dal proprio datore di lavoro (il "Contributo Aziendale") secondo la seguente formula:

- un Contributo Aziendale pari al 100% dell'investimento personale del dipendente se si investe sino a 500 Euro; più
- un Contributo Aziendale pari al 60% dell'investimento personale del dipendente se si investe un importo superiore a 500 Euro e sino a 2.000 Euro; più
- un Contributo Aziendale pari al 30% dell'investimento personale del dipendente se si investe un importo superiore a 2.000 Euro e sino a 3.000 Euro; più
- un Contributo Aziendale pari al 10% dell'investimento personale del dipendente se si investe un importo superiore a 3.000 Euro e sino a 6.000 Euro.

Il Contributo Aziendale massimo complessivo sarà pari a 2.000 Euro.

Si prega di notare che l'importo complessivo del Contributo Aziendale basato sulla formula di cui sopra verrà convertito in un numero di Azioni e arrotondato per difetto al numero intero più prossimo.

Modalità di pagamento

Sono previste le seguenti modalità alternative di pagamento:

- addebito diretto SEPA sul tuo conto bancario, che sarà effettuato il 11 giugno 2026; ovvero

- anticipo sul TFR maturato al 31 dicembre 2006 (nel limite del 70%). Tale opzione, se esercitata, rappresenta un patto individuale che stabilisce una condizione di miglior favore di causale di anticipazione del TFR, in linea con le previsioni dell'articolo 2120, comma 11, del codice civile. Aderendo a tale modalità di pagamento, dunque, presterai il tuo benessere all'anticipazione sul TFR maturato presso il tuo datore di lavoro; ovvero
- trattenute effettuate dal datore di lavoro sulla tua retribuzione in un massimo di 6 rate mensili, a partire da giugno 2026.

Limiti all'investimento

L'importo minimo di investimento richiesto è pari a 50 Euro.

L'importo massimo di investimento è pari al 25% della tua retribuzione annua lorda (senza tener conto a tal fine del Contributo Aziendale) prevista per l'anno solare 2026.

Sottoscrizione in soprannumero e riparto

Se il numero totale delle richieste di sottoscrizione supera l'importo massimo di Azioni riservate ai beneficiari del Piano, gli ordini di sottoscrizione più elevati saranno ridotti in via prioritaria.

Data di Regolamento / Consegna delle Azioni

La data di regolamento / consegna delle Azioni è il 18 giugno 2026.

Custodia delle tue Azioni

Le Azioni da te sottoscritte saranno detenute in un conto aperto a tuo nome presso Société Générale Securities Services (SGSS).

Dividendi

Eventuali dividendi che saranno distribuiti in relazione alle Azioni ti saranno direttamente pagati.

Diritto di voto

Sarai legittimato ad esercitare i diritti di voto relativi alle Azioni da te sottoscritte.

Periodo di indisponibilità e casi di recesso anticipato

Sulla base del piano di azionariato per i dipendenti di Verallia, il tuo investimento dovrà essere detenuto per un periodo di circa cinque (5) anni, che terminerà il 1° giugno 2031 (escluso).

Tuttavia, potresti essere in grado di richiedere il recesso anticipato e l'uscita dal Piano prima della fine del periodo di indisponibilità ove sia applicabile uno dei casi di recesso anticipato descritti di seguito:

1. matrimonio o unione civile del dipendente;
2. nascita o adozione di un terzo (o successivo) figlio, a condizione che il dipendente abbia già finanziariamente a carico almeno due figli;
3. divorzio, scioglimento dell'unione civile o separazione quando tale evento è accompagnato da un provvedimento del Tribunale che stabilisca quale luogo di dimora abituale, unico o condiviso, per almeno un figlio, il domicilio del dipendente;
4. invalidità del dipendente o del coniuge, del partner dell'unione civile o di un figlio del dipendente;
5. decesso del dipendente o del coniuge o del partner dell'unione civile del dipendente;
6. l'utilizzo da parte del dipendente degli importi investiti per l'acquisto o ampliamento della sua prima casa, ivi inclusa la creazione di nuovi spazi abitativi;
7. la creazione o il rilevamento di un'impresa da parte del dipendente, dei suoi figli, del coniuge o del partner dell'unione civile, a condizione che il medesimo ne abbia il controllo, o la creazione di un'altra attività di lavoro autonomo, o l'acquisizione di quote di una società cooperativa di produzione;
8. risoluzione del contratto di lavoro del dipendente;
9. bancarotta del dipendente; e

10. violenza domestica nei confronti del dipendente da parte del coniuge, del partner dell'unione civile o del convivente, o dell'ex coniuge o dell'ex partner dell'unione civile o dell'ex convivente, quando tale violenza implichi un procedimento giudiziario.

Al verificarsi di uno degli eventi di recesso anticipato di cui ai numeri 1, 2, 3, 6 e 7 di cui sopra, il beneficiario che desidera richiedere il recesso dovrà presentare la sua richiesta al proprio datore di lavoro, allegando la documentazione di supporto, entro 6 mesi dal verificarsi di tale evento. In tutti gli altri casi, il beneficiario potrà presentare la sua richiesta al proprio datore di lavoro in qualsiasi momento, unitamente alla documentazione giustificativa del verificarsi dell'evento.

Tutti i dati personali necessari ai fini della gestione dell'evento di recesso anticipato e di uscita dal Piano saranno trattati in conformità ai principi di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (il "GDPR") e a ogni altra normativa e/o regolamento applicabile in materia di protezione dei dati personali. Ai fini che rilevano, il beneficiario è pregato di astenersi dal comunicare eventuali dati relativi a condanne penali, reati e relative misure di sicurezza di cui all'art. 10 del GDPR (ad esempio, si prega di comunicare informazioni relative a procedimenti giudiziari mediante autocertificazioni, senza menzionare dati idonei a identificare gli altri soggetti coinvolti e altri dati da cui si possa desumere, anche indirettamente, l'identità dei soggetti coinvolti, ecc.).

I casi di recesso anticipato di cui sopra sono definiti ai sensi della legge francese e devono essere interpretati e applicati conformemente ad essa. Non potrai dunque valutare autonomamente che un determinato caso di recesso anticipato possa qualificarsi come tale fino a quando non avrai segnalato lo specifico evento al tuo datore di lavoro, allegando la documentazione necessaria a tal fine, e quest'ultimo abbia confermato l'applicabilità del caso di recesso alla tua situazione.

Informazioni sulle Azioni

Le offerte e le negoziazioni di titoli (di debito e di *equity*, ivi incluse le Azioni) in Italia sono disciplinate da una varietà di provvedimenti, norme e regolamenti la cui applicazione dipende principalmente dalle caratteristiche specifiche dell'offerta, dalla tipologia di titoli offerti, dall'emittente e dalle altre parti che partecipano all'offerta medesima.

Secondo quanto previsto dal Regolamento (UE) 2017/1129 (il "**Regolamento Prospetto**"), per "offerta pubblica di titoli" si intende una comunicazione rivolta a persone, in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo, che presenti sufficienti informazioni sulle condizioni dell'offerta e dei titoli offerti così da mettere un investitore in grado di decidere di acquistare o di sottoscrivere tali titoli (articolo 2, lett. d), del Regolamento Prospetto). Tutte le offerte pubbliche di titoli in Italia devono essere basate su un prospetto redatto, approvato e distribuito in conformità con il Regolamento Prospetto, ad eccezione dei casi in cui sia applicabile una specifica esenzione.

Ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 4, lett. i), del Regolamento Prospetto, l'obbligo di pubblicare un prospetto non si applica, *inter alia*, ai titoli offerti, assegnati o da assegnare ad amministratori o ex amministratori o a dipendenti o ex dipendenti da parte del loro datore di lavoro o da parte di un'impresa collegata, a condizione che sia reso disponibile un documento (in lingua italiana) contenente informazioni sul numero e sulla natura dei titoli, sui motivi e sui dettagli dell'offerta o dell'assegnazione.

Informazioni fiscali per i dipendenti residenti in Italia

La presente sintesi indica i principi generali che si applicheranno prevedibilmente ai dipendenti che sono residenti in Italia ai fini delle disposizioni tributarie italiane e della Convenzione tra l'Italia e la Francia per evitare le doppie imposizioni (la “**Convenzione**”), ma che potrebbero non applicarsi a tutti i casi specifici. Essa è, dunque, fornita solo a scopo informativo e non deve essere ritenuta un documento esaustivo ovvero conclusivo. Per ottenere una consulenza definitiva in merito alle conseguenze fiscali derivanti dalla partecipazione al Piano, i dipendenti dovranno consultare i propri consulenti fiscali.

Il regime tributario descritto di seguito è basato sulla legislazione e sulla prassi fiscali italiane e su alcune disposizioni fiscali francesi, come applicabili alla data del Piano. Tali disposizioni normative e prassi potrebbero cambiare nel corso del tempo.

I. Tassazione in Francia

Ai sensi della normativa francese, i dividendi distribuiti da una società francese ad un soggetto non residente in Francia sono generalmente soggetti a una ritenuta d'imposta con aliquota del 12,8%.

Le plusvalenze realizzate in riferimento al tuo investimento non sono soggette a tassazione o oneri contributivi in Francia.

II. Tassazione in Italia

Al momento della sottoscrizione

Sulla base del principio di onnicomprensività previsto dalla normativa fiscale italiana per i redditi di lavoro dipendente, tutti gli importi e valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta in relazione al rapporto di lavoro – ivi incluse eventuali remunerazioni in natura – sono considerati ai fini fiscali italiani come “reddito di lavoro dipendente” e vengono assoggettati a tassazione con aliquote progressive fino ad un massimo del 43% (più eventuali imposte locali o altre addizionali).

Quanto allo sconto sul prezzo di sottoscrizione, la differenza positiva (la “**Differenza**”) tra (a) il valore normale delle Azioni, pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati nell'ultimo mese di negoziazione antecedente la data di attribuzione⁽¹⁾, e (b) il prezzo pagato per la sottoscrizione delle Azioni, costituisce in linea di principio reddito di lavoro dipendente soggetto all'imposta sui redditi delle persone fisiche (“**IRPEF**”) ed ai contributi previdenziali.

Quanto al Contributo Aziendale pagato dal proprio datore di lavoro e corrisposto sotto forma di Azioni gratuite al dipendente, il valore normale delle Azioni assegnate gratuitamente al dipendente costituisce reddito di lavoro dipendente soggetto ad IRPEF ed ai contributi previdenziali. Il valore normale è calcolato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati nell'ultimo mese di negoziazione antecedente la data di attribuzione delle Azioni assegnate gratuitamente al dipendente.

Assumendo che lo sconto sul prezzo di sottoscrizione e il Contributo Aziendale siano ricevuti dal dipendente al momento della sottoscrizione delle Azioni, la tassazione dovrebbe sorgere al momento della sottoscrizione.

L'IRPEF si applica con aliquote progressive, come segue:

- fino a 28.000 Euro: 23%;
- oltre 28.000 Euro e fino a 50.000 Euro: 33%;
- oltre 50.000 Euro: 43%.

All'IRPEF devono essere aggiunte le addizionali regionali e comunali applicabili con aliquote differenziate a seconda della regione e del comune di residenza del dipendente (in genere, l'aliquota dell'addizionale regionale varia dall'1,23% al 3,33% - ma ogni regione può ridurla od incrementarla - e l'aliquota dell'addizionale comunale varia dallo 0% allo 0,9%).

I contributi previdenziali sono generalmente applicati con un'aliquota che varia dal 36% al 41% (di cui una quota di circa il 9-10% a carico del dipendente).

Le imposte sui redditi eventualmente dovute dal dipendente, e la quota di contributi previdenziali a carico del dipendente, saranno trattenuti dal datore di lavoro dallo stipendio relativo al periodo di paga durante il quale si verifica l'evento impositivo. In caso di incapienza dello stipendio, il dipendente sarà tenuto a fornire al datore di lavoro i fondi necessari per pagare le imposte e i contributi previdenziali dovuti. La quota di contributi previdenziali a carico del datore di lavoro viene, invece, pagata direttamente da quest'ultimo.

⁽¹⁾ A tal proposito, si precisa che secondo le indicazioni ufficiali dell'amministrazione fiscale italiana (a) il suddetto periodo di un mese deve essere considerato come il periodo di tempo intercorrente tra la data di attribuzione delle Azioni e il giorno corrispondente del mese precedente, e (b) per calcolare la media del prezzo ufficiale di borsa, occorre far riferimento solamente al numero effettivo di giorni di negoziazione durante detto mese. In assenza di indicazioni specifiche da parte dell'amministrazione fiscale italiana sul significato del termine “attribuzione” nel caso in cui il fringe benefit consista in uno sconto sul prezzo di sottoscrizione delle Azioni, si ritiene prudenzialmente che il valore normale dovrebbe essere calcolato nell'ultimo mese di negoziazione precedente la data di sottoscrizione, considerando anche che il fringe benefit in questione è ricevuto e tassato al momento della sottoscrizione.

Una parziale esenzione fiscale e contributiva è, tuttavia, prevista sia per la Differenza che per il Contributo Aziendale se tutte le condizioni seguenti sono soddisfatte:

- (1) le Azioni sono offerte alla generalità dei dipendenti di una società direttamente o indirettamente controllata da Verallia;
- (2) la Differenza e il Contributo Aziendale non eccedono l'importo di 2.065,83 Euro nell'anno solare (considerando anche eventuali azioni sottoscritte sulla base di precedenti piani di azionariato);
- (3) le Azioni non sono mai riacquistate dal datore di lavoro o dall'emittente o da qualsiasi società controllante l'emittente; e
- (4) le Azioni non sono cedute a terzi prima che siano trascorsi almeno tre anni.

Nel caso in cui la Differenza e il Contributo Aziendale eccedano l'importo di 2.065,83 Euro nell'anno solare, l'ammontare che eccede il predetto limite sarà soggetto ad IRPEF e a contributi previdenziali secondo le regole ordinarie.

Inoltre, se le Azioni sono vendute a terzi prima della fine del triennio o in qualsiasi momento al datore di lavoro o all'emittente o a qualsiasi società controllante l'emittente, gli importi (o la porzione dei medesimi) che non sono stati tassati al momento della sottoscrizione saranno soggetti alle imposte sui redditi e ai contributi previdenziali secondo le regole ordinarie nell'anno in cui si verifica la cessione.

Per i dipendenti che dovessero scegliere come metodo di pagamento l'anticipazione sul TFR, si precisa che – salvo conguaglio in sede di liquidazione – detta anticipazione è soggetta alla cosiddetta "tassazione separata" secondo la normativa fiscale italiana. Più nel dettaglio, in base alla citata normativa fiscale italiana, i redditi che si producono in più anni non sono assoggettati a tassazione sulla base delle aliquote vigenti nell'anno di riscossione, ma sulla base di un'"aliquota media".

Durante la vita del Piano

Dividendi

Ai sensi della normativa fiscale italiana, l'ammontare netto dei dividendi ricevuti dal dipendente (i.e., al netto delle ritenute applicate in Francia) è soggetto a tassazione al momento della percezione tramite una ritenuta a titolo di imposta nella misura del 26% se riscosso tramite l'intervento di un sostituto d'imposta italiano.

Assumendo che le Azioni sottoscritte da dipendenti italiani saranno oggetto di un mandato senza intestazione presso una società fiduciaria italiana che opererà da sostituto d'imposta in relazione alle componenti di reddito derivanti da tali Azioni – come per le azioni sottoscritte nell'ambito dei precedenti piani di azionariato per i dipendenti implementati da Verallia – la ritenuta d'imposta del 26% sarà applicata dalla medesima società fiduciaria italiana. In tal caso, nessun obbligo dichiarativo (ossia di indicazione dei dividendi in dichiarazione dei redditi) sarebbe applicabile in capo al dipendente.

Non sono dovuti contributi previdenziali sui dividendi.

Imposta di bollo

Un'imposta di bollo in misura proporzionale, con aliquota dello 0,2%, è dovuta annualmente sulle comunicazioni periodiche inviate ai dipendenti dalla società fiduciaria italiana che opererà come sostituto d'imposta in relazione alle componenti di reddito derivanti dalle predette Azioni. Tali comunicazioni si presumono inviate almeno una volta all'anno. La base imponibile è costituita dal valore di mercato (o, in mancanza, dal valore nominale o di rimborso) delle Azioni al termine del periodo di riferimento di ogni comunicazione (nel caso di detenzione per una frazione dell'anno, si procede con un calcolo *pro rata temporis*).

Al momento del recesso

Ai sensi della normativa fiscale italiana, le somme ricevute dal dipendente in caso di "recesso tipico" (ossia, ove le Azioni del dipendente venissero annullate a seguito di una riduzione del capitale di Verallia o di un riscatto di tali Azioni o laddove le Azioni fossero riacquistate da Verallia con l'intenzione di essere successivamente annullate dalla medesima) sarebbero considerate un "dividendo" per la parte eccedente il costo fiscalmente riconosciuto di tali Azioni. Il costo fiscalmente riconosciuto delle Azioni sarebbe pari al prezzo di sottoscrizione, incrementato di ogni ammontare soggetto a tassazione in capo al dipendente al momento della sottoscrizione (in quanto non compreso nell'esenzione massima di 2.065,83 Euro).

Come sopra anticipato, i dividendi riscossi tramite l'intervento della società fiduciaria italiana sarebbero soggetti a ritenuta d'imposta con aliquota del 26%.

Non sono dovuti contributi previdenziali sui dividendi.

In caso di “recesso atipico” (ossia laddove le Azioni del dipendente fossero cedute ad altri azionisti o a terzi), invece, le somme percepite dal dipendente sarebbero considerate una “plusvalenza” soggetta ad un’imposta sostitutiva del 26%. La plusvalenza imponibile è pari alla differenza tra il corrispettivo di vendita e il costo fiscalmente riconosciuto delle Azioni. Il costo fiscalmente riconosciuto delle Azioni sarebbe pari al prezzo di sottoscrizione, incrementato di ogni ammontare soggetto a tassazione in capo al dipendente al momento della sottoscrizione (in quanto non compreso nell’esenzione massima di 2.065,83 Euro).

Assumendo che le Azioni saranno detenute in un mandato fiduciario per il quale ciascun dipendente ha optato per il regime del risparmio amministrato – come per le azioni sottoscritte nell’ambito dei precedenti piani di azionariato per i dipendenti implementati da Verallia – l’imposta sostitutiva del 26% sarà applicata alla fonte dalla società fiduciaria italiana e il dipendente non sarebbe tenuto a includere le plusvalenze nella sua dichiarazione dei redditi.

Non sono dovuti contributi previdenziali sulle plusvalenze.

ALTRO

Obblighi dichiarativi

In linea di principio, ai fini della normativa sul monitoraggio fiscale, il dipendente è tenuto a indicare nella propria dichiarazione dei redditi (quadro W del Modello 730 o quadro RW del Modello Redditi Persone Fisiche) l’importo delle attività finanziarie detenute all’estero in qualsiasi momento durante l’anno. Tale obbligo dichiarativo sussiste anche nel caso di attività finanziarie vendute nel corso dell’anno solare considerato nonché nel caso in cui dette attività non siano detenute direttamente ma per interposta persona. Le Azioni si qualificano come attività finanziarie detenute all’estero ai fini della normativa sul monitoraggio fiscale.

Tuttavia, assumendo che le Azioni sottoscritte dai dipendenti italiani saranno incluse in un dossier detenuto presso un intermediario finanziario italiano che opererà da sostituto d’imposta in relazione alle componenti di reddito derivanti da tali Azioni, l’obbligo di monitoraggio fiscale anzidetto non sarebbe applicabile.

* * *