

**PARERE DI ORIENTAMENTO
DEL COLLEGIO SINDACALE
DI LOTTOMATICA GROUP S.P.A.
AGLI AZIONISTI**

SULLA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA
DEL NUOVO COLLEGIO SINDACALE

—

2026

Approvato dal Collegio Sindacale
nella riunione del 9 marzo 2026

LOTTOMatica

**Parere di Orientamento
del Collegio Sindacale
di Lottomatica Group S.p.A. agli Azionisti sulla
composizione quantitativa e qualitativa del nuovo
Collegio Sindacale**

1. PREMESSA

Il Collegio Sindacale di Lottomatica Group S.p.A. (**“Lottomatica”**, la **“Società”** o la **“Capogruppo”**), il cui mandato scade con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025, ha elaborato il presente parere di orientamento sulla futura dimensione e composizione dell'organo di controllo (il **“Parere”**) da sottoporre agli Azionisti in vista dell'Assemblea del 20 aprile 2026, chiamata, *inter alia*, a rinnovare il Collegio Sindacale per il mandato 2026-2028.

L'iniziativa si inserisce nel solco delle migliori prassi di *corporate governance* adottate dalle principali società quotate italiane, in particolare appartenenti all'indice FTSE MIB, ed è ispirata ai principi del Codice di *Corporate Governance*, redatto dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana, e alle *“Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate”* (dicembre 2024) predisposte dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

Il Collegio Sindacale ritiene che l'invito, rivolto ai consigli di amministrazione delle società quotate diverse da quelle a proprietà concentrata, dalla Raccomandazione 23 del Codice di *Corporate Governance* – in base al quale il consiglio medesimo *“esprime, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla sua composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione”* – possa ritenersi analogicamente applicabile anche in caso di rinnovo del Collegio sindacale.

Si rammenta inoltre che le *“Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate”* raccomandano al Collegio Sindacale uscente di esprimere agli azionisti, in vista del rinnovo, il proprio orientamento sui profili professionali e le competenze che integrino appropriatamente la composizione qualitativa del collegio, nonché l'impegno di tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico e la remunerazione appropriata ad attrarre soggetti di adeguato *standing*.

Ciò premesso, il Collegio Sindacale intende fornire agli Azionisti della Società – in base alla propria esperienza nel triennio di durata in carica – una rappresentazione delle competenze e delle professionalità auspiccate per il nominando Collegio, sottoponendo all'attenzione degli Azionisti alcune considerazioni relative a: (i) composizione quali-quantitativa dell'organo di controllo; (ii) complessità dell'incarico e relativo impegno di tempo; (iii) adeguatezza del compenso.

Il presente Parere non ha natura vincolante e non sostituisce la disciplina normativa e statutaria applicabile ma intende solo fornire un quadro di riferimento utile per la selezione di candidati dotati delle competenze e dei requisiti più idonei allo svolgimento dell'incarico in modo qualificato.

Il Collegio Sindacale ha predisposto e approvato il presente documento nella propria riunione del 9 marzo 2026.

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Lottomatica è una società quotata su **Euronext Milan** e inclusa nell'indice **FTSE MIB**. Il Gruppo facente capo a Lottomatica (il **“Gruppo”**) opera nel settore del gioco legale, ambito caratterizzato da un elevato livello di regolamentazione e da un articolato sistema concessorio.

L'attività del Gruppo comporta, tra l'altro:

- una significativa esposizione a rischi regolatori e reputazionali;
- stringenti obblighi in materia di antiriciclaggio, prevenzione frodi e responsabilità amministrativa degli enti;
- la sottoposizione a una disciplina tributaria di natura specialistica;
- la gestione di piattaforme tecnologiche e canali digitali complessi, con connessi profili di sicurezza informatica e protezione dei dati;
- una crescente attenzione ai temi ESG e al Gioco Responsabile.

In tale contesto, il Collegio Sindacale è chiamato a svolgere un ruolo centrale di vigilanza, assicurando il rispetto dei profili sopra indicati favorendo l'equilibrato contemperamento degli interessi degli stakeholder aziendali.

La composizione attuale del Collegio Sindacale è la seguente:

Componenti del Collegio Sindacale	
Presidente	Andrea Lionzo
Sindaco Effettivo	Veronica Tibiletti
Sindaco Effettivo	Giancarlo Russo Corvace
Sindaco Supplente	Angela Frisullo
Sindaco Supplente	Alberto Incollingo

L'orientamento espresso dal Collegio Sindacale uscente nasce al termine di un ciclo di mandato contrassegnato da numerosi fattori di rilevante valenza strategica e di portata trasformativa. La strategia di valorizzazione ed evoluzione dei *business* di Lottomatica, anche tramite le società controllate, rappresenta un distintivo elemento da considerare in relazione alle attività di vigilanza del Collegio Sindacale della Capogruppo.

La composizione dell'organo deve pertanto riflettere tale complessità.

3. INQUADRAMENTO NORMATIVO E STATUTARIO

L'Art. 24 lett. i) dello Statuto di Lottomatica (lo "**Statuto**") prevede che il Collegio Sindacale sia composto da **3 Sindaci Effettivi e 2 Sindaci Supplenti**, nominati dall'Assemblea sulla base di **liste presentate dagli azionisti**, nel rispetto della disciplina di legge e regolamentare tempo per tempo vigente.

Hanno diritto di presentare le liste soltanto gli azionisti che da soli o insieme ad altri azionisti rappresentino almeno **l'1% del capitale sociale**¹.

La composizione del Collegio Sindacale deve rispettare l'**equilibrio fra i generi** ai sensi dell'art. 148, comma 1-*bis*, del TUF. Con riferimento al mandato del nuovo Collegio Sindacale, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un quinto dei membri eletti (la Legge del 27 dicembre 2019, n. 160, ha stabilito che il criterio di riparto di almeno due quinti di cui all'art. 148, comma 1-*bis*, del TUF si applica a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo alla data di entrata in vigore di tale norma, **fermo il criterio di riparto di almeno un quinto previsto per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni**). Ai sensi dell'art. 144-*undecies*.1, comma 3, del Regolamento Consob n. 11971/1999 ("**Regolamento Emittenti**"), qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti dell'organo di controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da 3 componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

Si segnala che, in base alla Raccomandazione n. 8 del Codice di *Corporate Governance*, almeno un terzo dell'organo di controllo è costituito da componenti del genere meno rappresentato.

Al fine di garantire il rispetto della normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, lo Statuto precisa che le liste che presentano un numero di candidati pari o superiore a 3 devono includere candidati appartenenti a entrambi i generi, in misura conforme alla disciplina pro tempore vigente inerente all'equilibrio tra generi.

Nella predisposizione delle liste si richiama l'attenzione sulla necessità di verificare attentamente il possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni statutarie e dal Codice di *Corporate Governance* nonché l'assenza di situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi.

Si sottolinea che la professionalità e l'indipendenza dei Sindaci rappresentano un presidio fondamentale per l'intero sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi, essendo il Collegio l'organo tenuto a vigilare sull'efficacia del suddetto sistema (*cfr.* Raccomandazione 32, lett. f) del Codice di *Corporate Governance*).

Con riferimento ai criteri di professionalità, si rammenta che, in base alla normativa vigente², almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili e avere esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a 3 anni.

I sindaci che non siano in possesso di tale requisito sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno

¹ Per il Collegio Sindacale vigono le medesime regole di principio per l'elezione dei membri del Consiglio di Amministrazione (diritto di voto, soggetti che possono presentare liste, documenti da porre a corredo delle liste).

² Art. 1, comma 1, del D.M. 30 marzo 2000, n. 162.

un triennio nell'esercizio di:

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a 2 milioni di Euro, ovvero;
- b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività dell'impresa, ovvero;
- c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività dell'impresa.

L'art. 24, comma iii), dello Statuto di Lottomatica precisa che si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti ai settori di attività della Società, nonché le materie inerenti alle discipline giuridiche privatistiche, amministrative, tributarie, le discipline economiche e finanziarie, quelle relative all'economia, all'organizzazione e alla finanza aziendale.

Con riferimento al rispetto dei requisiti di indipendenza, si rammenta che, ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF non possono essere eletti sindaci e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del Codice Civile;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

Ai sensi della Raccomandazione 9 del Codice di *Corporate Governance*, tutti i componenti dell'organo di controllo sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla Raccomandazione 7 del Codice di *Corporate Governance* per gli amministratori.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica, al fine di adeguarsi alle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, ha approvato in data 27 febbraio 2023 il documento *"Politica in materia di criteri qualitativi e quantitativi ai fini della valutazione dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'articolo 2, Raccomandazione 7, primo paragrafo, lettere c) e d), del Codice di Corporate Governance"* volto a identificare i criteri quantitativi e qualitativi per la valutazione di indipendenza degli Amministratori e dei Sindaci di Lottomatica e a individuare gli "stretti familiari" ai fini della Raccomandazione n. 7, lettera h) del Codice di *Corporate Governance* (*"Criteri di Significatività"*)³. Al riguardo, si rammenta che, ai fini della candidatura del soggetto quale sindaco, occorre tener conto anche dei suddetti Criteri di Significatività.

3 La Società ha adottato i seguenti Criteri di Significatività.

Con riferimento ai **criteri quantitativi**, assumono rilievo i **rapporti di natura commerciale, finanziaria o professionale** che l'amministratore o il sindaco – la cui indipendenza sia oggetto di valutazione – abbia in essere o abbia intrattenuto, direttamente o indirettamente, **nell'esercizio nel corso del quale viene resa la dichiarazione di indipendenza ovvero nei tre esercizi precedenti rispetto alla data in cui viene resa la dichiarazione medesima** (il **"Periodo di Riferimento"**) con i seguenti soggetti (congiuntamente, i **"Soggetti Rilevanti"**):

- (i) la Società, le società da essa controllare, il soggetto che, anche insieme ad altri attraverso un patto parasociale, controlla la Società, e
- (ii) i relativi amministratori esecutivi o il *top management*.

I predetti rapporti con i Soggetti Rilevanti sono da considerare di norma significativi – e quindi in grado di compromettere l'indipendenza dell'amministratore o del sindaco – se abbiano comportato, singolarmente o cumulativamente considerati, un riconoscimento economico superiore a **Euro 200.000**.

Si precisa che, ai fini di quanto precede, rilevano anche i rapporti intrattenuti con i Soggetti Rilevanti da uno stretto familiare dall'amministratore o del sindaco, per tale intendendosi: (i) i genitori, (ii) i figli, (iii) il coniuge non legalmente separato e (iv) i conviventi (ciascuno, lo **"Stretto Familiare"**).

Si precisa inoltre che, ove i rapporti con i Soggetti Rilevanti siano intrattenuti dall'amministratore o dal sindaco indirettamente – ad esempio, attraverso società controllate o delle quali esso sia amministratore esecutivo, o in quanto partner di uno studio professionale o di una società di consulenza – sono da considerare di norma significative le relazioni in essere o intrattenute nel Periodo di Riferimento che abbiano comportato, singolarmente o cumulativamente considerate, un riconoscimento economico annuo superiore ad **Euro 250.000**.

Con riferimento alla **remunerazione percepita**, anche nel Periodo di Riferimento, dall'amministratore o dal sindaco, assume rilievo la somma di qualsiasi remunerazione aggiuntiva riconosciuta a quest'ultimo da parte:

- (i) della Società,
- (ii) di una sua controllata, e/o
- (iii) della società controllante, anche indirettamente,

per incarichi professionali o consulenze rispetto al compenso fisso per la carica e a quello previsto per la partecipazione ai comitati (o organismi) raccomandati dal Codice o previsti dalla normativa vigente.

La remunerazione aggiuntiva è da considerare di norma significativa – e quindi in grado di compromettere l'indipendenza dell'amministratore e/o del sindaco interessato – se pari o superiore a **Euro 200.000 annui**.

Si precisa che costituisce circostanza idonea a compromettere l'indipendenza dell'amministratore o del sindaco anche il fatto di essere uno Stretto Familiare di una persona che percepisca tale remunerazione aggiuntiva.

Per quanto riguarda i criteri qualitativi, rilevano le seguenti casistiche.

Nel caso in cui l'amministratore o il sindaco sia anche *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza si qualificano inoltre come significative – indipendentemente dai parametri quantitativi sopra riportati – le relazioni professionali dello studio e/o della società di consulenza con i Soggetti Rilevanti che: (a) possono avere un effetto sulla sua posizione e sul suo ruolo all'interno dello studio professionale o della società di consulenza; o (b) comunque attengono a importanti operazioni della Società e del gruppo ad essa facente capo. La significatività delle relazioni sopra richiamate è valutata tenuto conto della complessiva attività professionale normalmente esercitata dall'amministratore o dal sindaco, degli incarichi ad esso normalmente affidati, nonché della rilevanza che tali relazioni possono assumere per l'amministratore o per il sindaco in termini reputazionali all'interno della propria organizzazione.

Ai fini della valutazione della significatività dei rapporti tra l'amministratore o il sindaco e i Soggetti Rilevanti, il Consiglio di Amministrazione può, in relazione alle specifiche situazioni riguardanti ciascun amministratore o sindaco – quali la posizione, le caratteristiche individuali e la complessiva attività professionale – considerare ogni ulteriore elemento ritenuto utile e/o opportuno, adottando criteri aggiuntivi e/o parzialmente diffusi da quanto sopra riportato che privilegino la sostanza sulla forma.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione può, dandone adeguata motivazione in sede di delibera: (i) prendere in considerazione anche le relazioni che, pur prive di contenuto a carattere economico ovvero economicamente non significative, siano particolarmente rilevanti per il prestigio dell'amministratore o del sindaco interessato ovvero idonee ad incidere in concreto sulla sua indipendenza e autonomia di giudizio; (ii) valutare, sulla base delle circostanze concrete, la sussistenza e/o il mantenimento dei requisiti di indipendenza in capo ad un amministratore o a un sindaco pur in presenza di uno dei presenti Criteri di Significatività.

4. ORIENTAMENTI SULLA COMPOSIZIONE QUANTITATIVA

Come sopra esposto, l'Art. 24 lett. i) dello Statuto prevede che il Collegio Sindacale sia composto da 3 Sindaci Effettivi e 2 Sindaci Supplenti. Tale composizione, già prevista dallo Statuto, si ritiene in ogni caso adeguata, tenuto conto dei compiti assegnati al Collegio Sindacale nonché delle dimensioni, della complessità e delle attività della Società e del Gruppo ad essa facente capo.

Tale assetto garantisce un equilibrato funzionamento collegiale, un'efficace ripartizione delle responsabilità e un adeguato presidio delle attività di vigilanza.

Eventuali valutazioni circa un ampliamento del numero dei componenti potranno essere considerate solo in presenza di significativi mutamenti nella dimensione o nella struttura del Gruppo, quali operazioni straordinarie di particolare rilievo o un rilevante incremento della complessità operativa o regolatoria.

5. ORIENTAMENTI SULLA COMPOSIZIONE QUALITATIVA

5.1 PRINCIPI GENERALI

Nella definizione delle liste per il rinnovo del Collegio Sindacale, si raccomanda agli Azionisti di tenere conto della necessità che l'organo, nel suo complesso, assicuri:

- un adeguato livello di professionalità e competenza tecnica;
- indipendenza di giudizio, sia formale sia sostanziale;
- complementarità e integrazione delle esperienze professionali;
- equilibrio tra i generi nel rispetto della normativa vigente;
- effettiva disponibilità di tempo per lo svolgimento diligente dell'incarico.

Le competenze dei singoli componenti devono essere valutate in un'ottica di collegialità, in modo da garantire una copertura completa delle principali aree di rischio e di controllo rilevanti per la Società.

5.2 COMPETENZE RITENUTE RILEVANTI

In considerazione delle caratteristiche del Gruppo, si ritiene opportuno che il Collegio Sindacale, nel suo insieme, esprima competenze ed esperienze nei seguenti ambiti:

Bilancio e informativa finanziaria

È essenziale la presenza di solide competenze in materia contabile e di informativa finanziaria, con capacità di approfondimento e analisi dei bilanci redatti secondo i principi contabili applicabili, comprensione dei processi di chiusura e *reporting*, interlocuzione qualificata con la società di revisione e verifica delle comunicazioni contabili al mercato.

Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Il Collegio Sindacale deve poter valutare con competenza l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, nonché l'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, interagendo in modo costruttivo con le funzioni di *Internal Audit*, *Risk Management* e *Compliance*, tenuto conto delle specificità (regolatorie, tributarie e tecnologiche) cui la società è sottoposta.

Regolamentazione e compliance

Considerata la natura regolamentata dell'attività svolta dal Gruppo, è auspicabile la presenza di esperienze in settori soggetti a vigilanza o a regime concessorio, nonché competenze in materia di antiriciclaggio, responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001), anticorruzione e rapporti con Autorità di controllo.

Tecnologia e rischi digitali

La crescente digitalizzazione del business rende rilevante la comprensione dei rischi connessi alle infrastrutture IT, alla *cybersecurity*, alla protezione dei dati e alla continuità operativa.

Corporate governance di società quotate

È inoltre auspicabile un'esperienza maturata in organi di amministrazione o controllo di società quotate o di dimensioni comparabili, con conoscenza della disciplina in materia di parti correlate, informativa al mercato, funzionamento dei Comitati endoconsiliari e delle

assemblee sociali.

Sostenibilità e fattori ESG

In un contesto normativo in evoluzione, è importante che l'organo sia sensibile ai profili di *governance* e controllo relativi alla rendicontazione di sostenibilità e ai fattori ESG rilevanti per il settore.

5.3 ARTICOLAZIONE DEI PROFILI TRA I SINDACI EFFETTIVI

Ferma restando la libertà degli Azionisti nella scelta dei candidati, si ritiene opportuno che i tre Sindaci effettivi assicurino, nel loro insieme, un equilibrato presidio delle competenze sopra descritte.

In particolare:

- il **Presidente del Collegio Sindacale**, che ai sensi della normativa applicabile è espressione della minoranza, dovrebbe possedere elevata *seniority*, autorevolezza e una consolidata esperienza in incarichi di controllo presso società quotate o di grandi dimensioni, nonché capacità di coordinamento e di interlocuzione con il Consiglio di Amministrazione e con il management nonché con gli altri organi sociali e i soggetti preposti alla gestione del sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Il Presidente dovrà inoltre essere in grado di favorire un clima di coesione all'interno dell'organo di controllo;
- almeno 1 componente dovrebbe esprimere una forte competenza in ambito contabile e di informativa finanziaria;
- almeno 1 componente dovrebbe apportare un'esperienza significativa in ambito regolatorio, compliance e gestione dei rischi, con sensibilità anche ai profili tecnologici e digitali;
- almeno 1 componente dovrebbe apportare un'esperienza significativa in ambito sostenibilità e ESG rilevanti per il settore.

Resta inteso che un medesimo candidato può cumulare più competenze.

Considerata la composizione internazionale del Consiglio di Amministrazione, è inoltre auspicabile una conoscenza qualificata della lingua inglese.

6. COMPLESSITÀ DELL'INCARICO E DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Alla luce delle dimensioni del Gruppo, della sua struttura articolata, delle specificità operative e della complessità del quadro normativo applicabile, l'attività del Collegio Sindacale si configura come un impegno di particolare rilievo e responsabilità, anche in considerazione degli obblighi verso l'Autorità di Vigilanza, richiedendo ai sindaci un presidio costante, competenze multidisciplinari e un'elevata capacità di giudizio indipendente, in un contesto caratterizzato da stringenti obblighi di trasparenza, da un articolato sistema di controlli e da una continua evoluzione regolamentare.

Per un'efficace interpretazione del proprio ruolo, è di rilevante importanza che i candidati garantiscano la disponibilità di tempo necessaria allo svolgimento diligente dei propri compiti. L'assunzione della carica comporta infatti un impegno significativo derivante non solo dalla partecipazione alle riunioni del Collegio Sindacale, ma anche dalla presenza costante alle adunanze dell'organo Amministrativo e dei Comitati endo-consiliari, la cui frequenza e rilevanza risultano determinanti ai fini dell'efficace esercizio delle funzioni di vigilanza. L'esperienza del Collegio uscente evidenzia, infatti, come la partecipazione puntuale e continuativa a tali riunioni costituisca presupposto imprescindibile per garantire l'adeguatezza e la completezza dell'attività di controllo demandata all'organo.

L'impegno richiesto, peraltro, non si esaurisce nella mera presenza alle riunioni, ma implica un'approfondita e preventiva analisi della documentazione a supporto delle materie trattate, al fine di assicurare un contributo consapevole e informato. A ciò si aggiunge la partecipazione a sessioni di *induction* e a giornate di approfondimento sugli specifici ambiti operativi del Gruppo, finalizzate a garantire un costante aggiornamento e un adeguato livello di conoscenza del contesto aziendale e normativo di riferimento.

Al fine di facilitare lo svolgimento della valutazione da parte dei candidati Sindaci in merito alla adeguata disponibilità di tempo, si riporta, a titolo puramente informativo, il numero di riunioni che si sono tenute nel 2025 e la media del triennio 2023-2025:

	Riunioni Anno 2025	Media riunioni del triennio 2023-2025 ⁴
Collegio Sindacale	14	10
Consiglio di Amministrazione	15	14
Comitato Controllo e Rischi	9	7

⁴ Si tenga conto che, con riferimento all'esercizio 2023, la Società è stata emessa alla quotazione in data 5 maggio 2023.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione	9	6
Comitato Parti Correlate	4	3
Comitato ESG	6	5

A tale impegno va inoltre aggiunto, per il Presidente del Collegio, anche il tempo dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle attività e delle riunioni del Collegio.

7. REMUNERAZIONE

Il Collegio Sindacale ritiene opportuno menzionare il Codice di *Corporate Governance*⁵, laddove stabilisce che, per attrarre persone di adeguato “*standing*”, la remunerazione dei componenti dell’organo di controllo deve prevedere un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e dalle caratteristiche dimensionali e settoriali dell’impresa e alla sua situazione, ed essere definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche realtà e prassi estere comparabili.

Il Collegio Sindacale uscente ritiene opportuno segnalare agli Azionisti l’esigenza di valutare un incremento del compenso attualmente attribuito ai Sindaci, in considerazione della crescente complessità del quadro normativo di riferimento, dell’ampliamento delle responsabilità e dei compiti assegnati all’organo di controllo, dell’intensità e della qualità dell’impegno richiesto per l’efficace e diligente svolgimento dell’incarico e della crescita significativa delle dimensioni aziendali a seguito delle acquisizioni effettuate.

8. DIVERSITY

Il Collegio Sindacale riconosce il valore della diversità nella sua composizione – in tutte le sue accezioni, anche alla luce delle disposizioni del D.Lgs. n. 125/2024 attuativo della CRSD – nel rispetto dell’obiettivo primario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.

Dal 2024, il Collegio Sindacale ha adottato la “*Politica in materia di diversità del Collegio Sindacale*”, che descrive le caratteristiche ottimali della composizione del Collegio stesso affinché esso possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti di vigilanza, assumendo decisioni che possano concretamente avvalersi del contributo di una pluralità di qualificati punti di vista, in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse. Al fine di consentire al Collegio Sindacale nel suo insieme di poter dimostrare la capacità di sostenere un dibattito di qualità, arricchito da confronto e *challenge*, quando necessario, adatti alla complessità dell’emittente, tale Politica raccomanda il rispetto della diversità di genere, sia tra i Sindaci effettivi che tra i supplenti, per tutta la durata del mandato nonché la bilanciata combinazione di diverse fasce di età, atta a favorire un’equilibrata pluralità di prospettive e di esperienze, e di professionalità.

Il Collegio Sindacale, come riportato nella suddetta Politica, auspica, inoltre che nella propria composizione sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili manageriali, professionali, accademici o istituzionali, anche di carattere internazionale, tra loro diversi e che per le loro caratteristiche possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale.

9. SINDACI SUPPLEMENTI

Anche con riferimento ai Sindaci supplenti si raccomanda la scelta di profili dotati di adeguata qualificazione professionale e coerenti con le competenze ritenute rilevanti per l’organo nel suo complesso, così da assicurare continuità ed efficacia dell’azione di vigilanza in caso di subentro.

10. CONCLUSIONI

Alla luce delle considerazioni che precedono, si invitano gli Azionisti a presentare liste di candidati che riflettano:

- la complessità del contesto operativo e regolatorio del Gruppo Lottomatica;
- l’esigenza di un equilibrato mix di competenze tecniche e di governance;
- l’importanza dell’indipendenza, dell’integrità e della disponibilità di tempo dei componenti.

⁵ Principio XV e le Raccomandazione 25 e 30.

LOTTOMatica

Lottomatica Group S.p.A.

Via degli Aldobrandeschi, 300, 00163 Roma, Italia

T +39 06 898651, F +39 06 8986559, pec: lottomaticagroup@legalmail.it

Gruppo IVA 15432831004, C. F. 11008400969, REA RM 1694552

Capitale sociale € 10.000.000,00 i.v.

lottomaticagroup.com