



LOTTOMATICA GROUP S.p.A.

Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti

Anno 2024

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. in data 28 febbraio 2024

LOTTOMatica

Sommario

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	4
Premessa	6
Executive Summary	7
Pay Mix per Amministratore Delegato e DRS	9
SEZIONE I – Politica sulla Remunerazione 2024	12
1 Governance.....	12
1.1 La Governance di Lottomatica Group	12
1.2 Consiglio di Amministrazione	12
1.3 Collegio Sindacale	14
1.4 Comitato Nomine e Remunerazione	14
1.4.1 Composizione	15
1.4.2 Attività	15
1.5 Assemblea degli azionisti	16
1.6 Rapporto con gli azionisti	16
1.7 Approvazione della Politica di Remunerazione	16
2 Finalità, principi e destinatari della Politica di Remunerazione	16
2.1 Destinatari	18
3. Collegamento con la strategia	18
4. Esperti indipendenti e riferimenti di mercato	19
5. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non Esecutivi	20
5.1 Presidente	20
5.2 Amministratori non Esecutivi	20
6. Remunerazione dei Sindaci	20
7. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri DRS	21
7.1 Remunerazione Amministratore Delegato	21
7.1.1 Remunerazione Fissa	23
7.1.2 Remunerazione variabile di breve termine (STI)	23
7.1.3 Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	24
7.1.4 Benefici non monetari	26
7.2. Remunerazione Dirigenti con Responsabilità Strategica	26
7.2.1 Remunerazione fissa	27
7.2.2 Remunerazione variabile di breve termine (STI)	27
7.2.3 Remunerazione variabile di lungo termine	27

7.3 Benefit	28
7.4 Altri elementi	28
7.4.1 Severance.....	28
7.4.2 Patti di non concorrenza	28
7.4.3 Altri strumenti	28
8. Altre forme di remunerazione	28
9. Deroghe	29
10. Compensi e condizioni di lavoro dei Dipendenti.....	29
SEZIONE II – Compensi e altre informazioni.....	30
1. Premessa	30
2. Attuazione politiche retributive di competenza del 2023.....	30
3. Consuntivazione dei risultati 2023 ai fini della maturazione degli incentivi erogabili e/o assegnabili nel 2023	30
3.1 Piano MBO – Consuntivazione obiettivi 2023	30
4. Compensi maturati e/o attribuiti nel 2023	30
4.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione	31
4.1.1 Compensi Fissi	31
4.1.2 Benefici non monetari	31
4.2 Amministratore Delegato	31
4.2.1 Compensi Fissi	31
4.2.2 Piano di incentivazione di breve termine	31
4.2.3 Piano di incentivazione di lungo termine	32
4.2.4 Benefit	32
4.2.5 Pay Mix	32
4.3 Amministratori non Esecutivi	33
4.4 Sindaci.....	33
4.5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33
4.5.1 Compensi Fissi	33
4.5.2 Piano di incentivazione di breve termine	33
4.5.3 Piano di incentivazione di lungo termine	34
4.5.4 Benefit	34
4.5.5 Pay Mix	34
5. Indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.....	35
6. Applicazioni delle deroghe previste dalla politica di remunerazione	35
7. Meccanismi di correzione ex post della componente variabile	35

8. Informazioni di confronto	35
9. Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente.....	36
10. Tabelle retributive	37

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione



Signori Azionisti,

siamo lieti di presentarVi la prima Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2024 su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

Questa Relazione, definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ha l'obiettivo non solo di illustrare, in maniera chiara ed esaustiva, agli azionisti e a tutti gli stakeholder, la Politica di Remunerazione di Lottomatica Group per l'esercizio 2024, nonché i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nell'esercizio 2023 ma anche di come la politica Retributiva supporti il percorso di crescita della nostra Società.

L'anno 2023 è stato caratterizzato da tensioni geopolitiche, significative sfide di business, dal rientro in borsa lo scorso 3 maggio, da grandi successi competitivi e di mercato che hanno incluso una rilevante crescita organica e di market share, un'operazione di M&A rilevante (SKS365) e numerose bolt-on.

Gli ottimi risultati di business sono stati affiancati da una forte attenzione ai temi ESG, che ha portato il Gruppo a realizzare, nel corso dell'anno, numerosi progetti e iniziative. Tra questi: la certificazione G4 per il gioco responsabile online per Betflag.it, che si è aggiunta a quella già riconosciuta a Lottomatica.it e Goldbet.it, e la formazione sul gioco responsabile, realizzata in collaborazione con il CePID del Policlinico Gemelli, di più del 75% dei dipendenti e oltre il 70% dei punti vendita VLT e Scommesse; la certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022 e l'istituzione di uno specifico Comitato D&I per potenziare l'implementazione di strategie e concreti progetti di inclusione e valorizzazione delle diversità; la definizione di una Strategia Ambientale di Gruppo, che ha individuato le principali aree di intervento per la riduzione degli impatti ambientali, e le numerose iniziative a vantaggio della collettività realizzate dalla Fondazione Lottomatica.

L'attenzione alla sostenibilità sarà anche una delle priorità nel 2024, in particolare per quanto riguarda le iniziative di gioco responsabile, il continuo rafforzamento dei presidi di risk management e il consolidamento di una sempre più robusta cultura D&I all'interno del Gruppo. A conferma di tale impegno, una quota sensibile degli obiettivi aziendali sarà nuovamente legata a specifici target riconducibili a fattori ESG, come già avvenuto nel 2023.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è stato immediatamente coinvolto nella definizione dei compensi del vertice aziendale dando continuità alla Politica definita dall'azienda pre IPO e recependo gli stimoli del mercato per allineare la Politica con le migliori pratiche di mercato. Inoltre, il Comitato, con il supporto della Direzione Human Resources & Organization, ha definito la Politica di Remunerazione 2024 della Società.

Nel Gruppo Lottomatica riteniamo che la Politica di Remunerazione rappresenti un elemento chiave per sostenere il raggiungimento dei risultati, orientare i comportamenti aziendali e favorire il rafforzamento dei valori del Gruppo. Il Comitato ha continuato a presidiare il processo di definizione, attuazione e monitoraggio delle Politiche, volto a garantire l'allineamento alle disposizioni normative vigenti e alla strategia del Gruppo, agevolando il raggiungimento dei risultati in linea con la mission aziendale.

In tal senso, l'obiettivo principale della Politica di Remunerazione è quello di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'Azienda, supportando la capacità di retention, incentivando il raggiungimento degli obiettivi strategici della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

La Politica di Remunerazione che sottoponiamo alla Vostra approvazione conferma, quali elementi distintivi, il perseguimento di un pay-mix sempre più equilibrato del pacchetto retributivo dei manager, il collegamento della componente variabile ad obiettivi di performance chiari, predeterminati e misurabili, anche in ottica di sostenibilità, l'allineamento degli strumenti adottati in materia di remunerazione alle migliori prassi di mercato.

Vorrei cogliere questa occasione per esprimere la mia riconoscenza ai Consiglieri Marzia Mastrogiamco e Michele Rabà per il prezioso e sempre puntuale supporto ed il corale lavoro che ha guidato l'impegno profuso dall'attuale Comitato Nomine e Remunerazione.

Esprimo altresì la mia sincera gratitudine ai membri del Collegio Sindacale per il loro prezioso contributo alla nostra attività e alle strutture aziendali che ci hanno costantemente ed efficacemente supportato nel corso del nostro lavoro.

A nome di tutto il Comitato Nomine e Remunerazione, concludo ringraziandoVi in anticipo per l'interesse che riservate alla nostra Politica retributiva e confido come Azionisti possiate trovare nel presente documento informazioni chiare, esaurienti e utili.

Nadine Faruque

Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

Premessa

La presente “Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti” di seguito anche la “Relazione sulla Remunerazione o Relazione” approvata dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. (in seguito “Società o Gruppo”) in data 28 febbraio 2024, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, è stata definita in osservanza ed applicazione dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹.

La Relazione illustra, in modo chiaro e comprensibile:

- nella Sezione Prima, sottoposta al voto vincolante degli azionisti, la politica in materia di remunerazione adottata per l'esercizio 2024 da Lottomatica Group per la remunerazione degli Amministratori della Società, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (in seguito anche “DRS”) e dei membri del Collegio Sindacale della Società, specificando le finalità generali perseguite, gli organi/i soggetti coinvolti, il modo in cui la stessa contribuisce alla strategia aziendale e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica;
- nella Sezione Seconda, sottoposta a voto consultivo da parte degli azionisti, i compensi corrisposti nell'esercizio 2023 agli Amministratori, ai Sindaci nominativamente e in forma aggregata, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Lottomatica Group.

La politica illustrata nella presente Relazione sulla Remunerazione è inoltre adottata dalla Società, in ottemperanza alle disposizioni di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate e della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla società il 5 maggio 2023.

Tale politica è ispirata ai principi ed alle raccomandazioni contenute nell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020 ed efficace dal 1° gennaio 2021, cui la Società ha aderito in data 27 febbraio 2023.

Le due sezioni della Relazione sono precedute da una sintesi delle informazioni principali (“Executive Summary”), allo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della politica retributiva degli Amministratori e dei Sindaci di Lottomatica Group nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo per l'esercizio 2024.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 e chiamata ad esprimersi con deliberazione vincolante, sulla Sezione Prima, e con voto consultivo sulla Sezione Seconda, della medesima Relazione sulla Remunerazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente².

¹Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 ss.mm.ii. (“TUF”), art.84-quater del Regolamento Emittenti Consob adottato con delibera n. 11971/99 e ss.mm.ii. (“Regolamento Emittenti Consob”) e Allegato 3A – schemi 7-bis e 7-ter Regolamento Consob, come modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell'11 dicembre 2020 al fine di recepire la Direttiva (UE) 2017/828 relativa all'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (“SRD II”).

²Art. 123-ter, rispettivamente comma 3-ter e comma 6, TUF.

Executive Summary

Per supportarne una lettura immediata ed esaustiva, di seguito sono sintetizzati i principali elementi e le caratteristiche dei pacchetti retributivi dell'Amministratore Delegato, che riveste anche il ruolo di Direttore Generale di Lottomatica SpA, degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS).

Quadro di sintesi

Elemento	Finalità	Principali Caratteristiche	Valori
 Remunerazione fissa	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva	È definita in coerenza con la complessità e le responsabilità del ruolo È determinata rispetto all'equità interna, per garantirne la correttezza in presenza di ruoli comparabili, e al mercato esterno, per supportarne un adeguato livello di competitività Tiene in considerazione la performance individuale monitorata in un periodo pluriennale	AD: 1.180.000€ DRS³: la remunerazione fissa è definita in base al ruolo, alla sua complessità (come misurata attraverso pesatura organizzativa effettuata attraverso advisor specializzati) ed alle responsabilità inerenti
 Retribuzione variabile di breve termine (STI 2024)	Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili	MBO Base È legato a predeterminati obiettivi annuali di performance Gate: Group EBITDA $\geq$ € 625 M (sotto il valore del gate, non viene erogato STI, né Base né Extra-Performance). Principali indicatori di performance per l'AD: • Group Ebitda • Group NFP • KPI ESG • SKS Integration I valori minimi e massimi per l'EBITDA sono quelli definiti con la guidance fornita dal Gruppo al mercato Gli indicatori di performance per i DRS sono in parte comuni con quelli definiti per l'AD ed in parte sono legati alle specifiche accountability del ruolo MBO Extra-Performance: Non ricompreso nell'MBO Base, ha l'obiettivo di incentivare e premiare la crescita organica oltre il valore massimo della guidance fornita al mercato, nonché l'ulteriore incremento di EBITDA ottenuto grazie a bolt-on / M&A, parte essenziale della strategia di crescita del Gruppo Il valore minimo di EBITDA per conseguirlo è pari al valore massimo della guidance, il valore massimo è definito di anno in anno dal board (all'interno di questi due estremi si	AD: il valore massimo del STI 2024 è pari al 200% della remunerazione fissa (fino al 100% della remunerazione fissa per l'MBO Base e fino ad un ulteriore 100% dell'MBO Base conseguito per l'Extra-Performance) Amministratori Esecutivi / DRS: tra il 60% e 70% della remunerazione fissa per l'MBO Base e fino ad un massimo aggiuntivo del 50%-75% (a seconda del ruolo ricoperto) del valore dell'MBO Base conseguito quale Extra Performance

³ CFO, Managing Director Digital and Betting, Chief of External Relations & Communication

		applica un'interpolazione lineare) L'EBITDA considerato ai fini del calcolo è quello utilizzato nell'MBO Base, a cui si somma il valore dell'EBITDA acquisito attraverso le operazioni bolt-on ed M&A chiuse nell'anno⁴ Soggetto a malus e claw-back	
 Retribuzione variabile di lungo termine (Piano LTI 2024-26)	Remunera la Performance di medio periodo sulla base di Obiettivi triennali Favorisce la convergenza di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel Medio-Lungo termine rafforzando la retention delle risorse chiave	Piano di Stock Option suddiviso in 3 cicli (piano rolling): - Ciclo I: 2023-2025 (già assegnato nel 2023) - Ciclo II: 2024-2026 (oggetto della presente politica) - Ciclo III: 2025-2027 (da assegnare nel 2025) Vesting - triennale (Ciclo II: 2024-2026) Strike Price - media aritmetica del prezzo dell'azione nei 30 precedenti l'assegnazione Condizioni di performance (sono previste condizioni di performance, stabilite di anno in anno dal CDA per ciascun ciclo di piano) Di seguito le condizioni di vesting previste per il Ciclo II: • EBITDA cumulato vs Business Plan approvato nel 2024 per il periodo 2024-2026 • TSR vs Gaming Peers nel periodo • TSR vs FTSE MIB nel periodo • Bonus/Malus ESG (incremento / decremento del 10% delle opzioni, in funzione del ranking ESG nella sub-industry gaming) Per il dettaglio delle curve di vesting in funzione dei parametri di performance per il Ciclo I, fare riferimento alla sezione 7.1.3 Lock up: è previsto per il 40% delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni al termine del periodo di vesting. Il 20% delle azioni sono soggette a un holding period di 1 anno, il rimanente 20% a un holding period di 2 anni Piano soggetto a malus e claw-back	AD: il numero di stock option sarà definito dal CdA, a seguito dell'Assemblea degli Azionisti che approverà il bilancio 2023 (coerentemente con le tempistiche del primo ciclo di assegnazione del 2023, con lo scopo di assicurare cicli annuali ed al corretto valore di strike price) Amministratori Esecutivi/ DRS: il numero di stock option sarà definito dal CdA, a seguito dell'Assemblea degli Azionisti che approva il bilancio 2023 (coerentemente con le tempistiche del primo ciclo di assegnazione del 2023, con lo scopo di assicurare cicli annuali ed al corretto valore di strike price)

⁴ Si considera il 100% dell'EBITDA delle operazioni sotto i €15M di EBITDA, il 25% dell'EBITDA delle operazioni comprese tra €15-40M di EBITDA ed un percentuale dell'EBITDA di volta in volta definita dal board per le operazioni di importo superiore ai €40M di EBITDA. A mero titolo esemplificativo, qualora il valore massimo della guidance sia pari a €100, l'EBITDA utilizzato per il calcolo dell'MBO base sia pari a €103 e sia stata chiusa una operazione bolt-on di €5, non prevista in fase di definizione degli obiettivi, il valore dell'EBITDA da considerare ai fini dell'MBO Extra-Performance sarà pari a €108. Tale valore sarà interpolato linearmente tra il valore minimo di €100 per accedere all'Extra-Performance (pari al massimo della guidance) ed il massimo fissato dal board per conseguire l'ammontare completo dell'MBO Extra-Performance.

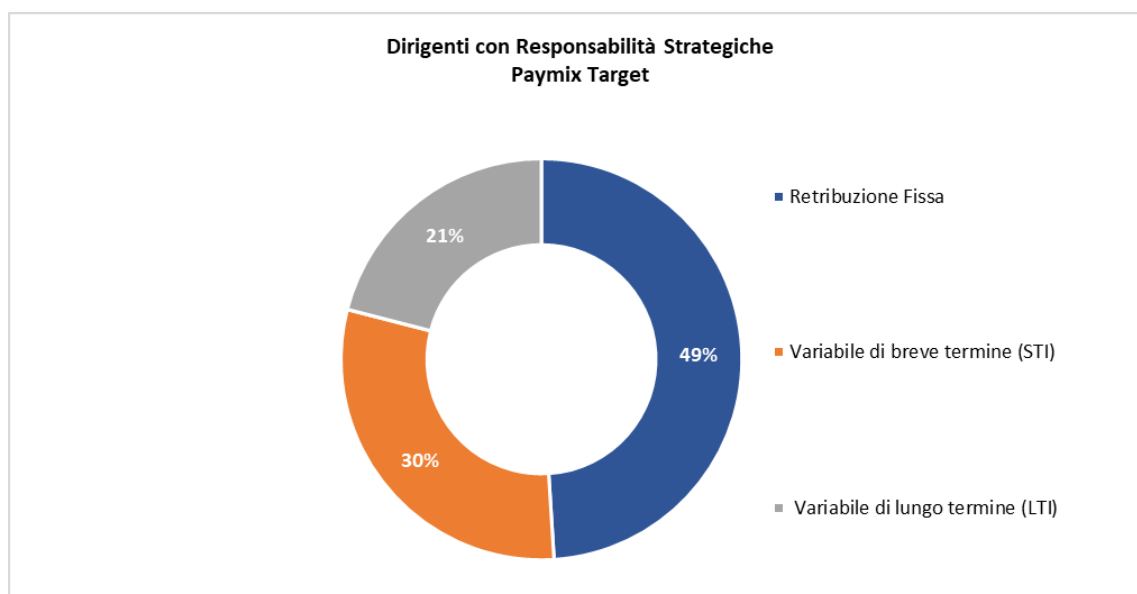
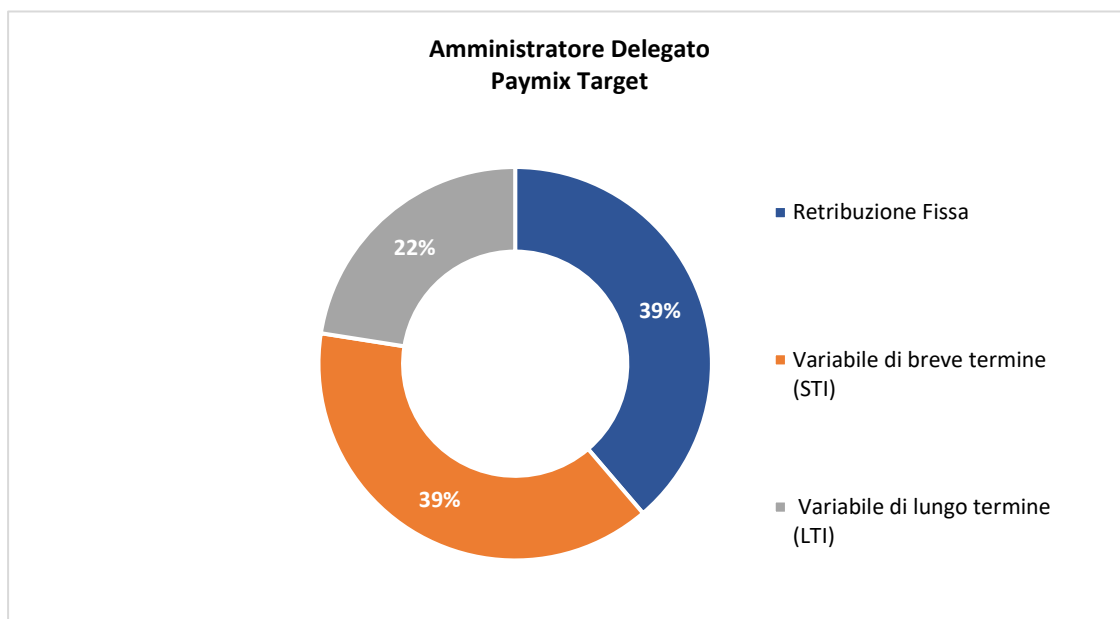
 Patti di non concorrenza	Protegge gli interessi della società a seguito dell'uscita di risorse chiave	Accordi individuali specifici in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo	AD: durata 12 mesi; Importo: €2 milioni DRS: durata pari a 12 mesi, i cui importi sono frutto di accordo individuale
 Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	Pre-definisce costo e modalità delle cessazioni di rapporto, consentendo al Gruppo transizioni ordinate e dal costo noto	Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro dipendente in forma di accordi individuali specifici	AD: €5 milioni DRS: 24 mensilità del compenso fisso più variabile⁵
 Benefit	Integrano le previsioni contrattuali in un'ottica di total reward	Benefici di natura previdenziale, assicurativa e sanitaria, auto, libri per la scuola dei figli, rimborso delle rette scolastiche, buoni pasto	Analogo trattamento per AD e DRS

Pay Mix per Amministratore Delegato e DRS

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e degli altri DRS di Lottomatica Group è caratterizzato dai seguenti aspetti:

- una quota rilevante è legata al raggiungimento dei risultati definiti ex-ante (pay for performance);
- una porzione significativa è erogata sotto forma di componente variabile;
- la remunerazione variabile è in parte corrisposta in azioni derivanti dall'esercizio delle opzioni, in quota-parte soggetta a vincoli di lock-up.

⁵ Ad eccezione di un DRS che, per accordi pregressi, ha un importo prestabilito che corrisponde, attualmente, ad un valore di circa 36 mensilità del compenso fisso e dell'STI.



Remunerazione variabile annuale 2024 (STI)

Il piano STI di Gruppo, esteso a circa 132 manager e risorse chiave a livello globale, si articola su obiettivi predeterminati e connessi alla strategia di crescita del Gruppo.

Guidance 2024 e condizione di accesso al Piano STI

Il piano STI 2024, composto da un MBO Base e un MBO Extra-Performance, prevede una condizione di accesso (gate) strutturata in coerenza con la guidance 2024 e applicata a tutti i partecipanti al sistema incentivante. Considerando quindi l'EBITDA uno dei parametri fondamentali del piano, l'accesso al sistema e la conseguente erogazione del premio sono subordinati al superamento del gate definito annualmente e con una curva di payout per i diversi livelli di performance pari a:



Il valore di accesso (valore soglia) è definito in corrispondenza del valore minimo di Ebitda comunicato con la guidance al mercato, mentre il valore massimo è definito in corrispondenza del valore massimo di Ebitda comunicato con la guidance al mercato (per i valori intermedi è utilizzata una funzione lineare). Al di sotto del valore minimo non viene erogato alcun STI.

Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e degli altri DRS si articolano su uno schema di base comune a tutti i ruoli e su obiettivi specifici legati all'area di business gestita.

Per l'MBO Base, è previsto un tetto massimo (cap) all'incentivo erogabile pari al 100% della Remunerazione Fissa per l'AD e variabile tra il 60% e il 70% della remunerazione fissa per i DRS.

L'attribuzione dell'eventuale premio viene determinata in funzione del livello di EBITDA conseguito nonché dei valori conseguiti per gli altri KPI, secondo una funzione lineare correlata a valori di premio rispettivamente pari 80% e 100%. Al di sotto del valore minimo il contributo del KPI è pari a 0.

In linea con gli schemi di stretched performance normalmente utilizzati, la Società prevede una componente dell'STI denominata MBO Extra-Performance: tale componente incentiva il raggiungimento di valori di EBITDA superiori al valore massimo della guidance comunicata al mercato sia per via organica sia attraverso la valorizzazione delle operazioni di acquisizione (bolt-on ed M&A) non previste in fase di definizione degli obiettivi. Il valore minimo di EBITDA per conseguire l'MBO Extra-Performance è pari al valore massimo della guidance, il valore massimo è definito di anno in anno dal board. L'EBITDA considerato ai fini del calcolo è quello coerente con quello utilizzato per la verifica del raggiungimento della guidance di Gruppo (utilizzato nell'MBO Base), a cui si somma il valore dell'EBITDA acquisito attraverso le operazioni bolt-on ed M&A chiuse nell'anno⁶ (questo meccanismo consente che le operazioni bolt-on ed M&A non previste in fase di definizione degli obiettivi siano incentivate invece di essere disincentivate dalla sola componente di MBO Base, perché impatterebbero negativamente sulla Net Financial Position senza includere il beneficio dell'ebitda dell'intero anno delle operazioni di Bolt-on ed M&A).

E' prevista la possibilità di avere un over performance fino ad un valore pari al 100% dell'MBO Base per l'Amministratore Delegato e tra il 50% e il 75% per i DRS in relazione all'effettivo contributo dimostrato.

⁶ Si considera il 100% dell'EBITDA delle operazioni sotto i €15M di EBITDA, il 25% dell'EBITDA delle operazioni comprese tra €15-40M di EBITDA ed un percentuale dell'EBITDA di volta in volta definita dal board per le operazioni di importo superiore ai €40M di EBITDA. A mero titolo esemplificativo, qualora il valore massimo della guidance sia pari a €100, l'EBITDA utilizzato per il calcolo dell'MBO base sia pari a €103 e sia stata chiusa una operazione bolt-on di €5, non prevista in fase di definizione degli obiettivi, il valore dell'EBITDA da considerare ai fini dell'MBO Extra-Performance sarà pari a €108. Tale valore sarà interpolato linearmente tra il valore minimo di €100 per accedere all'Extra-Performance (pari al massimo della guidance) ed il massimo fissato dal board per conseguire l'ammontare completo dell'MBO Extra-Performance.

SEZIONE I – Politica sulla Remunerazione 2024

1 Governance

1.1 La Governance di Lottomatica Group

Responsabilità, integrità e trasparenza sono i principi su cui è basato il modello di governo societario adottato da Lottomatica Group.

La governance del Gruppo si pone l'obiettivo di creare valore sostenibile per tutti gli stakeholder, garantendo l'integrità aziendale e la massima trasparenza nella formazione delle decisioni.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group è composto da membri che posseggono i requisiti previsti dalle disposizioni di legge e restano in carica fino ad un massimo di 3 esercizi. Di seguito è rappresentato il Consiglio di Amministrazione del Gruppo, in carica dal 3 maggio 2023.

P R E S I D E N T E		Andrea Moneta
A M M I N I S T R A T O R E D E L E G A T O		Guglielmo Angelozzi
C O N S I G L I E R I		John Paul Maurice Bowtell
		Nadine Farida Faruque
		Catherine Renee Anne Guillouard
		Augusta Iannini

**Marzia Mastrogiacono****Gaia Mazzalveri****Michele Rabà****Michael Ian Saffer****Yulia Shakhova**

Lottomatica Group ha implementato specifici regolamenti e politiche in materia di coinvolgimento degli stakeholder, diversità, indipendenza e impatto dell'organizzazione.

Al 31 dicembre 2023, il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group presenta un'età media di 45 anni, con la maggioranza dei membri rappresentato da donne, e risulta composto da undici membri, di cui uno esecutivo e dieci non esecutivi: Andrea Moneta (Presidente), Guglielmo Angelozzi (Amministratore delegato), John Paul Maurice Bowtell, Nadine Farida Faruque, Catherine Guillouard, Augusta Iannini, Marzia Mastrogiacono, Gaia Mazzalveri, Michele Rabà, Michael Ian Saffer, Yulia Shakhova.

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione è determinata dall'assemblea dei soci.

Sono stati altresì costituiti i seguenti comitati interni al Consiglio di Amministrazione: Comitato ESG, Comitato Controllo e Rischi, Comitato Operazioni con Parti Correlate e Comitato Nomine e Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione in via esemplificativa:

- definisce la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli Amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, cod. civ., e la remunerazione per la partecipazione ai Comitati consiliari, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito anche il Collegio Sindacale;
- elabora, coadiuvato dal Comitato Nomine e Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società;
- predispone i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione;
- in via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, può prevedere specifiche deroghe temporanee alla politica retributiva descritta nella Sezione Prima della Relazione, ferma l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate;
- predispone la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter TUF, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- valuta, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, il contenuto del voto in tema di Relazione sulla

Remunerazione espresso dall'Assemblea degli Azionisti e le proposte del Comitato in merito all'adeguatezza, coerenza complessiva e applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata.

1.3 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di Lottomatica Group, in carica dal 3 maggio 2023, è composto da cinque membri, di cui tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

L'attuale composizione del Collegio Sindacale è la seguente:

PRESIDENTE		Andrea Lionzo
SINDACI EFFETTIVI		Giancarlo Russo Corvace
		Veronica Tibiletti
SINDACI SUPPLENTI		Angela Frisullo Alberto Incollingo

Sia il Consiglio di Amministrazione che il Collegio Sindacale si sono dotati di specifiche politiche in materia di diversità, allo scopo di beneficiare di una pluralità di qualificati punti di vista e consentire un approccio più aperto alla contaminazione e alle novità.

1.4 Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione, composto da 3 componenti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione della Politica di Remunerazione e nel disegno dei piani di incentivazione di breve e lungo termine.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è investito infatti di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione con riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito i "DRS") del Gruppo, alla nomina/sostituzione di Amministratori indipendenti, nonché in merito alla dimensione e composizione qualitativa del Consiglio stesso.

Principali compiti del Comitato Nomine e Remunerazione

I principali compiti, di natura istruttoria, propositiva e consultiva attribuiti al Comitato Nomine e Remunerazione sono

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati e nelle attività di autovalutazione dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- assistere il Consiglio di Amministrazione nell'individuazione di candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione in conformità allo statuto sociale della Società;
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nel caso di eventuale presentazione di una lista da parte dell'organo di amministrazione uscente;
- supportare l'organo amministrativo nella predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione del Chief Executive Officer e degli altri amministratori esecutivi, nonché nelle attività di accertamento in merito all'adeguatezza delle procedure per la successione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- esprimere una valutazione su particolari e specifiche questioni per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un suo esame.

Tali responsabilità riprendono le disposizioni del Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Corporate Governance") cui la società ha aderito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2023.

1.4.1 Composizione

Il Comitato è costituito da tre Amministratori non Esecutivi ed in maggioranza indipendenti: Nadine Faruque in qualità di Presidente, Marzia Mastrogiamco e Michele Rabà. Tutti i membri del Comitato hanno una lunga e consolidata esperienza.

1.4.2 Attività

A far data dalla quotazione del 3 maggio 2023, il Comitato si è riunito a maggioranza 3 volte. In conformità a quanto previsto dalla raccomandazione 26 del codice di corporate governance, nessun amministratore ha partecipato a riunioni in cui sono state formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Il Chief People Officer di Gruppo ha partecipato a tutte le riunioni del Comitato in qualità di segretario. Il Collegio Sindacale, invitato alle riunioni del Comitato, è stato presente a tutte le riunioni svolte.

L'attività svolta dal Comitato, con il supporto della direzione Human Resources & Organization del Gruppo, ha riguardato in particolare:

- Esame dei nominativi dei beneficiari dello Stock Option Plan;
- Incarico al CPO, con il supporto di Mercer, della review del piano di Stock Option e delle relative modalità di attribuzione, in linea con le migliori practice di mercato, nell'ambito della transizione dallo status di società privata a quello di società quotata;
- Presentazione dei benchmark in termini di Gender;
- Discussione sul sistema di STI;

- Discussione e proposta per supportare il CDA nell'autovalutazione;
- Analisi dell'andamento dei KPI finanziari ed ESG dell'anno in corso e proposte relative per l'anno successivo;
- Esame, esprimendo parere favorevole all'adozione, della politica di remunerazione di Lottomatica Group, che la società ha raccolto nella relazione sulla Remunerazione, sottoposta successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea;
- Definizione ed adozione di una procedura di Succession Planning per CEO e DRS.

1.5 Assemblea degli azionisti

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- determina ai sensi dell'art. 2389 c.c. e dell'articolo 22 dello statuto il compenso complessivo annuale per i componenti dell'organo amministrativo;
- delibera con voto vincolante sulla Sezione Prima e, con voto consultivo, sulla Sezione Seconda della presente Relazione, predisposta dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta all'Assemblea in sede di approvazione del bilancio annuale d'esercizio;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

1.6 Rapporto con gli azionisti

Lottomatica Group valorizza il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi di remunerazione, consapevole della rilevanza del coinvolgimento degli stessi nell'elaborazione e implementazione della Politica per la Remunerazione di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed al fine di garantire un'adeguata informativa, acquisire opinioni e proposte, nonché in generale mantenere un adeguato canale di comunicazione, anche in ambito extra assembleare, sulle tematiche di remunerazione.

Il Comitato assicura inoltre al Consiglio di Amministrazione adeguata informativa sugli sviluppi del dialogo sui temi di remunerazione, anche nell'ambito delle informative periodiche sulle questioni rilevanti affrontate nel corso delle proprie riunioni, con il supporto della competente funzione di Investor Relations.

Informazioni di maggior dettaglio sulla "Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e la comunità finanziaria" sono disponibili sul sito web aziendale www.lottomaticagroup.com

1.7 Approvazione della Politica di Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla Remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Ai fini della predisposizione della Politica, sono stati valutati gli esiti del monitoraggio del quadro normativo di riferimento e delle prassi di governance in tema di executive remuneration, con particolare riguardo all'evoluzione degli orientamenti degli investitori istituzionali e ai feedback ricevuti nel corso degli incontri di engagement effettuati.

Il Comitato si è avvalso infine delle analisi di confronto retributivo elaborate da società di consulenza internazionali indipendenti.

La Politica sulla Remunerazione del Gruppo per il 2024 relativamente agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, nella riunione del 28 febbraio 2024, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

L'attuazione della Politica, approvata in sede assembleare, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

La Politica sulla Remunerazione illustrata nella presente sezione ha una durata annuale.

2 Finalità, principi e destinatari della Politica di Remunerazione

La politica di remunerazione adottata da Lottomatica Group è volta ad attrarre e trattenere persone dotate delle

capacità necessarie per raggiungere gli obiettivi aziendali, nonché a motivare il management a perseguire una performance sostenibile nel tempo, nel rispetto della cultura e dei valori aziendali, attraverso un legame tangibile e verificabile tra retribuzione variabile da un lato e performance, sia individuale sia di gruppo, dall'altro. Inoltre, contribuisce alla strategia aziendale, attraverso sistemi di incentivazione connessi ad obiettivi economico-finanziari e di sviluppo delle attività e responsabilità operative e individuali assegnate, in un'ottica di perseguimento dei risultati nel lungo periodo, tenendo conto delle prospettive di interesse dei diversi stakeholder.

La politica di remunerazione si ispira ai principi di seguito descritti.

Condivisione del successo su base meritocratica

La retribuzione del management è costituita in parte rilevante da retribuzione soggetta a condizioni di performance ed erogata in larga parte in forma di azioni, coerentemente con le aspettative degli investitori. I nostri sistemi di incentivazione si sviluppano su un arco temporale pluriennale, coerente con il profilo di rischio del gruppo, affinché il focus del management sia rivolto ad una creazione di valore sostenibile nel lungo termine in coerenza con le aspettative degli shareholder e di tutti gli stakeholder.

Competitività

I livelli retributivi sono tali da attrarre e trattenere le risorse chiave per l'organizzazione. In particolare, i livelli retributivi sono definiti sulla base delle prassi di mercato in relazione a ruoli comparabili, alla competenza e alla solidità della performance nel tempo.

Equità

I sistemi di remunerazione non sono influenzati da genere, età, etnia o background culturale. Lottomatica Group valorizza la diversità delle persone e sostiene l'inclusione evitando differenziali retributivi connessi a qualsiasi forma di discriminazione.

Valorizzare l'unicità e tutelare l'integrità psicofisica, morale e culturale di ogni persona costituisce, per Lottomatica Group, un impegno di primaria importanza così come si evince anche dalla "Policy Diversity and Inclusion" disponibile sul sito web aziendale.

Crediamo che coinvolgere le persone nel successo dell'azienda sia il modo migliore per motivarle a lavorare al meglio e per questo promuoviamo un utilizzo di piani di incentivazione basati su azioni.

Trasparenza

Abbiamo un sistema di governance chiaro ed efficace ed offriamo un'informativa sulla remunerazione improntata alla massima trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder.

Disposizioni

Nell'impianto della Remunerazione degli Amministratori – in ottemperanza alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance – e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, si conferma anche per l'anno 2024 la previsione di una serie di disposizioni che stabiliscono:

- un sistema di remunerazione che preveda una struttura retributiva coerente tra componenti fisse e variabili di breve e di lungo termine, deliberando, per queste ultime, di procedere con una review complessiva che consenta il graduale ed efficace passaggio da uno schema di remunerazione da società privata ad uno schema di remunerazione da società quotata, in linea con le migliori practice e benchmark di mercato;
- obiettivi di performance per la componente variabile strettamente collegati alle priorità stabilite dalla strategia aziendale e di sostenibilità in un'ottica di creazione di valore per gli Azionisti nel lungo termine, nonché predeterminati, misurabili, chiari, sfidanti, raggiungibili ed influenzabili dalla persona cui sono assegnati, in quanto coerenti con il ruolo, e il cui raggiungimento sia supportato da evidenze;
- la presenza di un tetto massimo per le diverse forme di remunerazione variabile (STI: 200% della remunerazione fissa per il CEO, dal 90% al 122,5% per i DRS; LTI: un numero massimo di opzioni erogabili a

- ciascun partecipante al piano);
- un adeguato differimento tra il periodo di performance osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, nonché l'applicazione di sistemi di incentivazione ed investimento basati su strumenti finanziari; questo al fine di adottare meccanismi che consentano, anche in ottica di retention, di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore di più lungo periodo, prevedendo che una parte degli stessi abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di attribuzione/mantenimento degli strumenti finanziari pari ad almeno cinque anni, in linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance e con le più recenti raccomandazioni del relativo Comitato;
- la presenza di clausole di "claw back/malus", che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (o di trattenere somme o Azioni oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero nel caso in cui (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di performance si rivelino manifestamente errati o falsati e/o nel caso in cui (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari.

2.1 Destinatari

La politica di remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Sindaci e ai DRS di Lottomatica Group SpA.

La società ha individuato 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) nelle posizioni di:

- Managing Director Digital and Betting: Alessandro Fiumara
- CFO: Laurence Lewis Van Lancker
- Chief of External Relations & Communication: Gennaro Schettino

3. Collegamento con la strategia

La Politica sulla Remunerazione, attraverso i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, supporta la realizzazione della strategia della Società, attraverso la definizione di obiettivi in grado di promuovere la creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri stakeholder in una prospettiva di medio-lungo periodo.

Per la crescita organica:

- sviluppare l'EBITDA, anche attraverso la difesa e/o l'incremento delle quote di mercato dei business sfruttando le seguenti leve:
 - Omnichannel
 - Portafoglio di brand e loro posizionamento
 - Qualità della rete di franchising
 - Offerta di prodotto
 - Piattaforme tecnologiche all'avanguardia ed efficienti

Per la crescita inorganica:

- perseguire un ulteriore consolidamento orizzontale e verticale in tutti i nostri segmenti (tramite M&A/bolt-on);
- avviare l'integrazione della società SKS365, oggetto di recente acquisizione.

Vogliamo, inoltre, continuare il nostro impegno strategico nell'ESG e rimanere all'avanguardia su AML, compliance e gioco responsabile.



4. Esperti indipendenti e riferimenti di mercato

Nell'ambito della sua attività consultiva e propositiva, il Comitato si avvale di esperti indipendenti al fine di ottenere una pluralità di analisi di mercato su varie materie di interesse. In particolare, per quanto attiene i benchmark retributivi, l'advisor esterno indipendente (Mercer) ha fornito informazioni relative alle tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato al fine di monitorare l'adeguatezza delle remunerazioni dei DRS. Mentre per gli Amministratori e Collegi si è avvalsa del supporto di Willis Towers Watson.

Il confronto con il mercato, in linea con la Raccomandazione n.25 del Codice di Corporate Governance, ha un ruolo importante nel processo di elaborazione della politica di remunerazione: la competitività rispetto al mercato delle retribuzioni viene valutata con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni che consente di effettuare confronti coerenti e assicurare un allineamento competitivo con il mercato esterno. Per le posizioni apicali, il mercato di riferimento utilizzato per la valutazione del posizionamento retributivo è effettuato con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali e internazionali del settore industriale.

Inoltre, Lottomatica Group ha identificato un secondo panel di confronto più ristretto (peer group), comparabile al Gruppo per dimensioni e settore di appartenenza che costituisce un ulteriore riferimento per la definizione delle politiche di remunerazione. Tale Peer Group è composto dalle seguenti società:

Flutter	Kindred
Entain	888
FDJ	IGT

5. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non Esecutivi

L'art. 22 dello statuto sociale della Società prevede che l'Assemblea determini il compenso degli amministratori ai sensi dell'art. 2389, primo comma, del codice civile e che quest'ultima possa, altresì, determinare un importo complessivo per la remunerazione spettante agli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche ai sensi dell'ultimo comma del citato articolo.

5.1 Presidente

La Politica sulla Remunerazione 2024 per il Presidente prevede un limite massimo complessivo pari a €300.000, comprensivo dell'emolumento per la carica stabilito dall'Assemblea nonché del compenso che è stato definito dal Consiglio di Amministrazione per le deleghe conferite, in considerazione del profilo del soggetto designato e delle evidenze dei benchmark retributivi.

Per il Presidente non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato.

5.2 Amministratori non Esecutivi

La Politica sulla Remunerazione 2024 per gli Amministratori non esecutivi prevede i seguenti compensi annui – in aggiunta al compenso base deliberato dall'Assemblea del 15 marzo 2023 e pari per la durata del mandato a € 70.000 ciascuno – per la partecipazione ai Comitati Consiliari tenuto conto delle evidenze dei benchmark retributivi nonché delle competenze, professionalità e impegno richiesto per lo svolgimento degli incarichi:

- per il Comitato Controllo e Rischi un compenso pari a €37.500 per il Presidente e a €15.000 per gli altri membri;
- per il Comitato Nomine e Remunerazione un compenso pari a €22.500 per il Presidente e a €10.000 per gli altri membri;
- per il Comitato ESG un compenso pari a €32.500 per il Presidente e a €10.000 per gli altri membri;
- per il Comitato Parti Correlate un compenso pari a €22.500 per il Presidente e a €10.000 per gli altri membri.

Per gli Amministratori non Esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato.

COMPENSI	PRESIDENTE	MEMBRO
Comitato Controllo e Rischi	€ 37.500	€ 15.000
Comitato Nomine e Remunerazione	€ 22.500	€ 10.000
Comitato ESG	€ 32.500	€ 10.000
Comitato Parti Correlate	€ 22.500	€ 10.000

6. Remunerazione dei Sindaci

Ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, la remunerazione dei Sindaci è determinata dall'assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata dell'incarico. Il Collegio Sindacale in carica a partire dal 3 maggio 2023, nominato dall'assemblea 15 marzo 2023 per un periodo di tre esercizi ovvero entro la data dell'Assemblea che approva il Bilancio al 2025. In tale data, l'Assemblea ha stabilito in euro 70.000 il compenso annuale lordo per il Presidente del Collegio Sindacale e in euro 60.000 il compenso annuale lordo per ciascuno dei Sindaci effettivi.

RUOLO	COMPENSI
Presidente	€ 70.000
Sindaco effettivo	€ 60.000

In particolare, tali compensi sono stati definiti in linea rispetto alla competenza, alla professionalità, all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché dei riferimenti di mercato applicabili, tenuto conto delle caratteristiche

dimensionali e settoriali della società.

Per tutti i membri dell'organo di controllo la remunerazione è quindi composta esclusivamente da una parte fissa e non è in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla società.

7. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri DRS

I livelli di remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato in qualità di Amministratore Esecutivo e Amministratore investito di particolari cariche e degli altri DRS vengono definiti tenendo in considerazione la complessità, le effettive responsabilità e l'esperienza richiesta al ruolo, nonché il mercato retributivo di riferimento. La componente fissa del pacchetto retributivo ha una rilevanza relativa se considerato il pacchetto retributivo totale.

Annualmente è svolta una valutazione ed eventuale aggiornamento delle politiche retributive dell'Amministratore Delegato e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche sulla base delle performance individuali, i risultati aziendali e i piani strategici del Gruppo al fine di verificarne l'allineamento ai mercati retributivi di riferimento. Le valutazioni fatte saranno poi approvate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

La componente variabile nell'ambito dei pacchetti retributivi offerti da Lottomatica Group si compone dei seguenti principali elementi:

- Incentivo di breve termine (componente monetaria del piano STI annuale);
- Incentivo di lungo termine (attualmente rappresentato da un piano di Stock Options).

A tali componenti si aggiungono anche:

- Benefit
- Accordi di severance
- Patti di non concorrenza

7.1 Remunerazione Amministratore Delegato

La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato è definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite, nonché con i livelli retributivi e le best practice di mercato. Vengono di seguito riportati gli elementi che rappresentano il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato:

- Compenso come Amministratore di Lottomatica Group
- Compenso come Amministratore Delegato di Lottomatica Group
- Retribuzione come Direttore Generale di Lottomatica Spa
- Piano di incentivazione STI 2024
- Piano di incentivazione del management di lungo termine (LTI)
- Benefit riconosciuti dalle prassi aziendali

Il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica sulla Remunerazione di Gruppo, è strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- la corretta remunerazione in base al ruolo e alla performance;
- una efficace transizione, nel passaggio da società privata a società quotata, delle Politiche di Remunerazione della Società alle best practice di mercato – con particolare riferimento alle specificità del settore del gaming (componenti fisse e variabili della remunerazione);
- l'efficace collegamento tra i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo del Gruppo, in un'ottica di creazione di valore sostenibile e incentrati sulle tematiche ESG;
- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile, ovvero la definizione di Obiettivi di Performance che ricomprendano il costo dei piani stessi;
- la retention e la fidelizzazione nel lungo periodo, prevedendo che – per le componenti equity – una parte significativa abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento / differimento delle azioni attribuite pari ad almeno 5 anni.

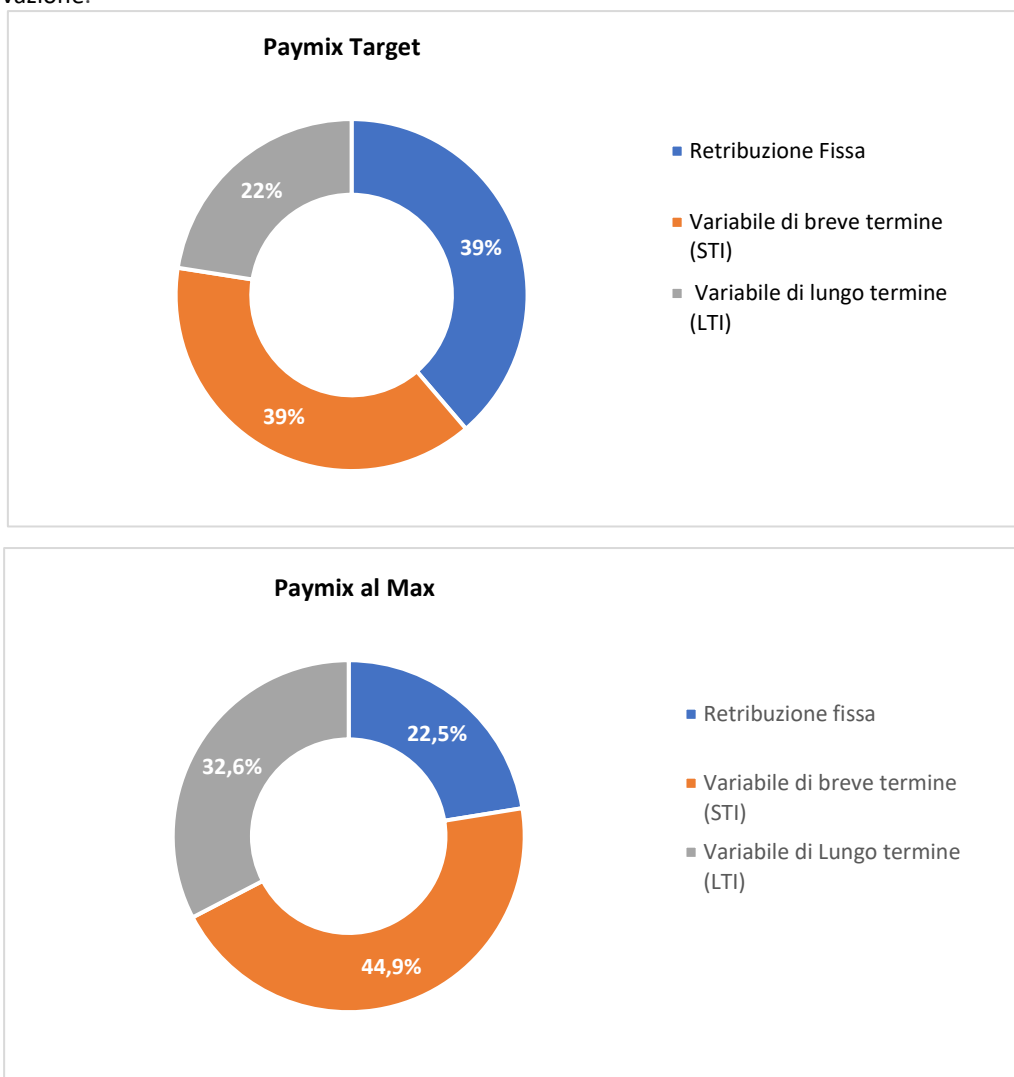
La remunerazione dell'Amministratore Delegato è definita secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a quest'ultima, tra variabile di breve e di lungo periodo.

Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel lungo termine.

(.000)	Minimo	Target	Massimo
Remunerazione fissa	€ 1.180	€ 1.180	€ 1.180
STI	€ 944 (*)	€ 1.180	€ 2.360
LTI	Numero Stock Option al minimo	Numero Stock Option al valore target	Numero di Stock Option al valore massimo

* Se non viene superato il Gate in termini di EBITDA, il valore dell'STI è pari a zero.

Di seguito si fornisce evidenza della stima del paymix dell'Amministratore Delegato, ovvero della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative all'interno del pacchetto complessivo, calcolate su base annuale. Il peso delle componenti variabili, sia di breve che di lungo periodo, è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello Target e massimo di performance per ciascun piano di incentivazione.



7.1.1 Remunerazione Fissa

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone di un emolumento in qualità di Amministratore del Gruppo Lottomatica, di un emolumento finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato di Lottomatica Group, determinato nell'importo dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2023, e di una retribuzione in qualità di Dirigente di Lottomatica SpA in allineamento con le prassi di mercato.

Complessivamente, la remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo in maniera adeguata anche in caso di contrazione della remunerazione variabile, sulla base di un'analisi di competitività esterna della remunerazione fissa, al fine di valutare la coerenza del trattamento remunerativo dell'Amministratore Delegato rispetto a medesimi ruoli in aziende comparabili e di settore.

Rispetto alla componente fissa, sono stati svolti nel corso dell'anno approfondimenti di benchmark retributivo e vista la strategicità della risorsa per il successo della società, si è deciso un incremento della stessa.

Sulla base delle risultanze dell'analisi è stato definito che il nuovo compenso fisso dell'Amministratore Delegato sia così articolato:

- Emolumento annuo in qualità di consigliere pari a 70.000 € annui lordi;
- Emolumento per la carica di Amministratore Delegato pari a 180.000 € annui lordi;
- Retribuzione Annua Lorda per l'incarico di Direttore Generale di Lottomatica SpA pari a 930.000 €;
- La proposta di total compensation, approvata all'unanimità dal CDA, pone il CEO, sia al target sia al max, tra la mediana e il 3Q del peer Group.

7.1.2 Remunerazione variabile di breve termine (STI)

Per l'Amministratore Delegato è previsto un Piano STI formato dal:

- Premio di MBO Base
- Premio dell'MBO Extra-Performance

Il premio MBO Base dà diritto a ricevere un Premio annuale in denaro al conseguimento degli obiettivi definiti su base annua legati al raggiungimento degli obiettivi della Società.

Prevede l'assegnazione di obiettivi che siano strettamente collegati alle priorità aziendali, sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

Tra gli obiettivi identificati: EBITDA, Net Financial Position e ESG KPI. Lottomatica Group ha identificato l'EBITDA sia come indicatore di performance che come gate di accesso che permette l'attivazione del piano.

Gate di accesso al piano: Group EBITDA ≥ € 620 M		On/Off
Obiettivi Strategici del Piano		Peso
MBO	Group EBITDA	45%
	Group Net Financial Position	25%
	ESG KPI	20%
	SKS Integration	10%

In aggiunta, per ciascun obiettivo strategico stabilito annualmente, vengono definiti i seguenti livelli:

- un livello minimo (Soglia), al di sotto del quale il singolo obiettivo strategico è considerato come non raggiunto;

- un livello massimo (Cap) in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo.

Il livello di raggiungimento della scheda MBO Base nel suo complesso è definito come somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato. Questo comporta che:

- in caso di raggiungimento del livello Minimo, pari all'80% della performance, il Premio maturato risulta pari al 80% della Remunerazione fissa;
- in caso di raggiungimento del livello di risultato Medio, il Premio maturato risulta pari al 90% della Remunerazione fissa;
- in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello Massimo (Cap), pari al 100% della performance, l'Amministratore Delegato matura il diritto a ricevere un Premio monetario pari al 100% della Remunerazione fissa.

In considerazione della crescente attenzione dedicata alle tematiche di sostenibilità da parte dei diversi Stakeholder e della rilevanza che le stesse assumono per il raggiungimento degli obiettivi strategici di business, è stato introdotto un obiettivo societario di natura non finanziaria, strettamente correlato alle tematiche ESG con un peso pari al 20% e identificabile nei seguenti indicatori:

	Performance Range		
	80%	90%	100%
Sviluppo della piattaforma online per il gioco d'azzardo problematico per la base clienti online in collaborazione con CEPID (Gemelli) e lancio della campagna di comunicazione "Non giocare se"	31/12/2024	30/10/2024	31/08/2024
Partecipazione a corsi di formazione per il pool di talenti femminili e per l'eliminazione dei pregiudizi durante il processo di recruiting e promotion (popolazione dei Manager coinvolta)	80%	87,5%	95%
Approvazione della strategia e della roadmap di decarbonizzazione	31/12/2024	30/10/2024	31/08/2024

Al fine di incentivare l'ulteriore sviluppo dell'EBITDA sia attraverso una crescita organica superiore al valore massimo della guidance fornita al mercato sia attraverso operazioni di acquisizione (bolt-on ed M&A) non previste in fase di definizione degli obiettivi, è presente un meccanismo integrativo e specifico di incentivazione di breve periodo c.d. di "MBO Extra-Performance".

Tali operazioni di acquisizione (bolt-on ed M&A) sono una leva fondamentale per il settore poiché permettono ad esempio di ampliare il portafoglio di prodotti e servizi, entrare in nuovi mercati geografici, raggiungere nuovi segmenti di clientela, consolidando così la propria posizione di leadership e aumentando la propria quota di mercato.

Il meccanismo consentirebbe l'erogazione per l'Amministratore Delegato di un bonus pari al massimo al 100% dell'MBO Base, considerando una significativa over performance rispetto agli obiettivi assegnati nel piano MBO Base.

Pertanto, il valore massimo del STI 2024 è pari al 200% della Remunerazione fissa, di cui fino al 100% della Remunerazione fissa per l'MBO Base e fino ad un ulteriore 100% dell'MBO Base conseguito per l'MBO Extra-Performance.

7.1.3 Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)

Una componente della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato è orientata verso un orizzonte temporale di lungo termine, al fine di rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli Stakeholder nel lungo periodo. A tal fine è stato introdotto nel 2023, precedentemente alla quotazione della Società ed in vista della stessa, un sistema di incentivazione di lungo termine basato su stock option, articolato su 3 cicli triennali (meccanismo rolling) in coerenza con le priorità strategiche aziendali. Nella definizione di tale sistema, la Società ha adottato criteri stabiliti in allineamento alle principali prassi e ai benchmark di mercato, nonché ai Principi e alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Si ricorda infine che, sempre in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di cui sopra, tutti i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani di seguito rappresentati sono soggetti all'applicazione di clausole di "claw back/malus".

L'attivazione del Piano di incentivazione del management di medio-lungo periodo - adottato dall'Assemblea dei Soci in data 15 marzo 2023 - è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2023, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza. Il Piano persegue l'esigenza di continuare a rafforzare la retention delle risorse chiave e di incentivare il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli Stakeholder, consentendo al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita e di perseguire un successo sostenibile di ancor più lungo periodo.

Il Piano prevede l'attribuzione di Opzioni, ognuna delle quali attribuisce il diritto di sottoscrivere o comprare 1 (una) Azione, secondo i termini e condizioni stabiliti dal Regolamento, ad un prezzo unitario equivalente al Prezzo di Esercizio. Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Nomine e Remunerazione, determinerà il numero totale di Opzioni che potranno essere assegnate ai Beneficiari, ai sensi del Piano, in ciascun anno finanziario (Numero Totale di Opzioni). Sulla base del Numero Totale di Opzioni, all'Amministratore Delegato verrà assegnato un determinato numero di Opzioni, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione in ciascun anno finanziario.

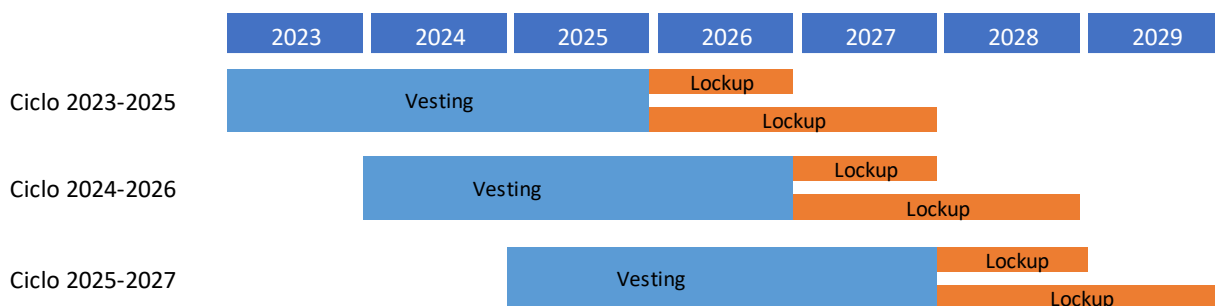
Entro 30 giorni dalla data dell'Assemblea della Società che approva il Bilancio alla fine di ciascun ciclo triennale (2025 - 2026 - 2027), il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, procederà a verificare il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, e quindi a determinare il numero delle opzioni effettivamente maturate ed il numero di azioni attribuite.

Se nel periodo intercorrente tra il momento dell'assegnazione delle Opzioni ed il momento di esercizio del diritto di Opzione si ha un incremento del valore azionario, il beneficiario avrà il vantaggio di acquistare le azioni (di maggior valore) al loro Prezzo di Esercizio (strike price), realizzandosi così una plusvalenza.

In attuazione del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023, per il primo ciclo 2023-2025 l'Amministratore Delegato, ha ricevuto in assegnazione 560.000 opzioni (Stock options) ad uno strike price di €9, a ricevere azioni nel 2026, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI nel Documento di Registrazione⁷.

Per il secondo ciclo 2024-2026, il numero diritti (Stock options) verrà definito dal Consiglio di Amministrazione dopo l'Assemblea degli Azionisti che approverà il bilancio 2023.

Il Piano ha durata pluriennale ed è suddiviso in 3 (tre) cicli, con un Periodo di Vesting di 3 anni per le Opzioni concesse in ogni ciclo. Il numero di stock option massimo che può essere assegnato nei 3 cicli è pari al 5% delle azioni emesse dall'emittente come da indicazione presente nel prospetto di Ammissione a quotazione e negoziazione delle Azioni di Lottomatica Group S.p.A. su Euronext Milano.



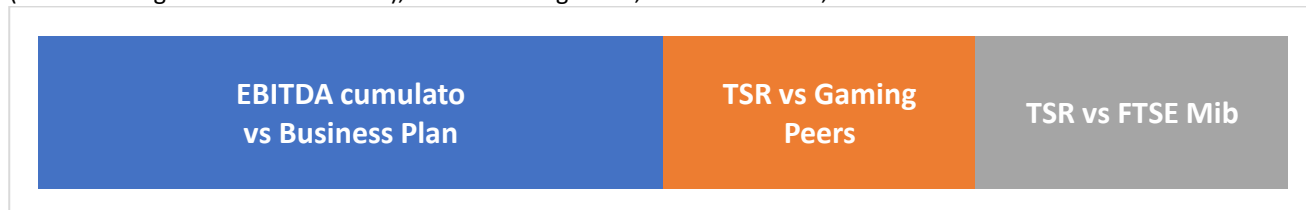
Le Azioni risultanti dall'esercizio delle Opzioni saranno soggette ai seguenti periodi di mantenimento:

- il 20% delle Azioni derivanti dall'esercizio delle Opzioni sarà soggetto ad un periodo di mantenimento 1 anno a partire dalla fine del Periodo di Vesting;
- il 20% delle Azioni derivanti dall'esercizio delle Opzioni sarà soggetto ad un periodo di mantenimento di 2 anni a partire dalla fine del Periodo di Vesting.

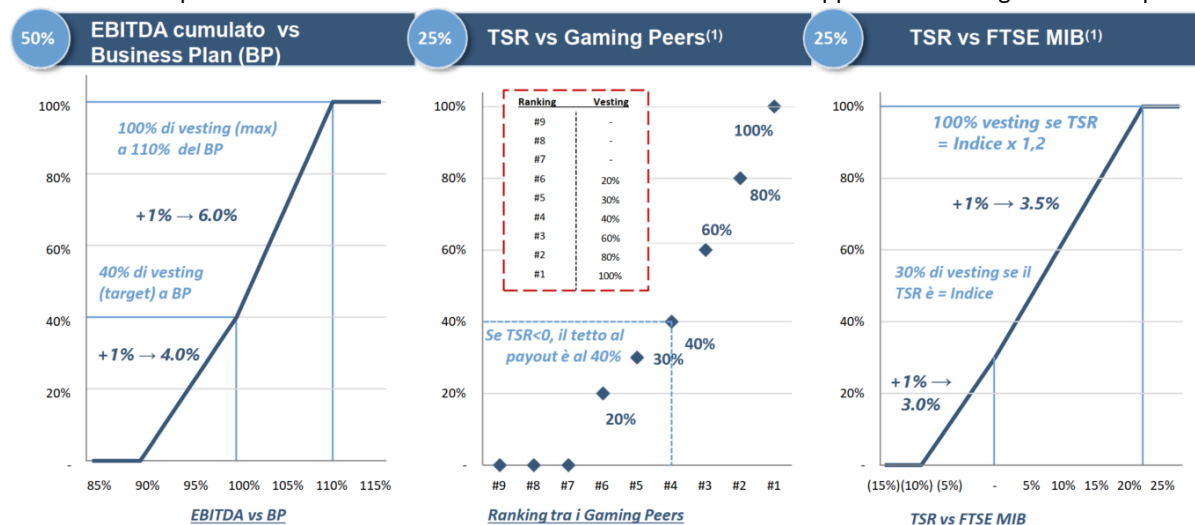
Su parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione assegnerà le Opzioni al

⁷ Il Documento di Registrazione è stato redatto ai sensi del regolamento di attuazione del D.Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, e dell'art. 4 del Regolamento (CE) n. 809/2004 della Commissione Europea del 29 aprile 2004, recante le modalità di esecuzione della Direttiva 2003/71/CE, come successivamente modificato e integrato

raggiungimento di determinati obiettivi di performance. In attesa dell'approvazione da parte del CdA delle condizioni di performance per il Ciclo 2024-2026, di seguito le condizioni relative al ciclo 2023-2025: EBITDA 2023-2025 cumulato (valore conseguito vs Business Plan), TSR vs Gaming Peers, TSR vs FTSE Mib, KPI ESG.



La maturazione dei Diritti a ricevere Azioni è subordinata alla verifica del livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance sopra indicati e con riferimento alla curva di incentivazione rappresentata nel grafico sotto per il Ciclo I:



Viene inoltre applicata una formula di bonus/malus (+/-10%) in base al posizionamento del rating ESG di Sustainalytics di Lottomatica Group nella sub-industry Gaming.

I Gaming peers identificati sono

- Flutter
- Entain
- 888
- FDJ
- IGT
- Kindred⁸

7.1.4 Benefici non monetari

In continuità con i precedenti esercizi, per l'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale di Lottomatica SpA è prevista l'applicazione dei benefit riconosciuti per la categoria dirigenziale – ovvero previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative in caso di morte o invalidità, auto a uso promiscuo e rimborso carburante – ed alcuni altri benefici non monetari.

7.2. Remunerazione Dirigenti con Responsabilità Strategica

Lottomatica Group, sulla base delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazione e delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, ha promosso l'analisi, l'implementazione e il monitoraggio del sistema di compensation

⁸ Kindred era nel panel dei pari fino al giorno prima delle speculazioni di una possibile acquisizione (undisturbed share price) 28 novembre 2023, ad un prezzo pari a 93 SEK.

dedicato ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, disegnato allo scopo di focalizzare sempre più il management sui risultati aziendali di medio-lungo periodo e sulla creazione di valore sostenibile, così come definiti dalla strategia aziendale, nonché in allineamento alle principali prassi e ai benchmark di mercato. Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategica del Gruppo sono destinatari, oltre alla Remunerazione fissa, della possibile combinazione degli elementi sotto descritti:

- Piano di incentivazione STI 2024
- Piano di incentivazione del management di lungo termine (LTI)
- Benefit riconosciuti dalle prassi aziendali

7.2.1 Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica di Lottomatica Group è definita, e nel tempo monitorata e revisionata, secondo i principi di:

- Riconoscimento del ruolo e delle responsabilità in termini di valenza strategica nelle decisioni a livello di Gruppo
- Competitività delle remunerazioni sul mercato
- Equità interna per profili equiparabili
- Retention e fidelizzazione nei confronti del Gruppo

7.2.2 Remunerazione variabile di breve termine (STI)

In continuità con quanto definito per l'Amministratore Delegato, anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategica si applica il Piano STI descritto in precedenza, che dà diritto a ricevere un Premio monetario annuale, in base al livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti in relazione alla strategia aziendale e che si distinguono in obiettivi corporate e obiettivi individuali.

Il Piano prevede l'assegnazione di KPI e pesi relativi differenziati a seconda del ruolo del singolo beneficiario.

Gli indicatori definiti per i DRS sono in parte comuni a quelli della scheda dell'AD ed in parte sono legati alle specifiche accountability.

Così come per l'Amministratore Delegato, il Piano STI dei Dirigenti con Responsabilità Strategica prevede un livello minimo di performance (Minimo) al di sotto del quale non è erogato alcun Premio, un livello Medio e un Massimo (Obiettivo massimo di Performance). Sempre in analogia con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, anche in questo caso il riconoscimento e l'erogazione della quota di premio STI sono subordinati al superamento del gate di accesso individuato nell'EBITDA, il cui valore è definito annualmente.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di raggiungimento del livello massimo degli obiettivi dell'MBO Base, il bonus è mediamente pari al 60-70% della Remunerazione fissa.

Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategica, come tutti gli altri assegnatari di STI, sono beneficiari di un MBO Extra-Performance il cui valore massimo è compreso tra il 50% e il 75% del valore dell'MBO Base conseguito, a seconda del ruolo ricoperto, alla sua complessità (come misurata attraverso pesatura organizzativa effettuata attraverso advisor specializzati) ed alle responsabilità inerenti.

7.2.3 Remunerazione variabile di lungo termine

Al fine di stabilizzare la compagine manageriale del Gruppo per il raggiungimento degli obiettivi strategici su base pluriennale, la Società, ha introdotto, anche a favore di Dirigenti con Responsabilità Strategica, un sistema di incentivazione di lungo termine.

Nella definizione di tali Piano la Società ha adottato criteri stabiliti in linea con le principali prassi e benchmark di mercato.

Si ricorda infine che, sempre in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo, i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani di LTI sono soggetti all'applicazione di clausole di "claw back/malus", come descritte in precedenza.

Il Piano di incentivazione del management di lungo periodo per i DRS selezionati risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti nel paragrafo 7.1.3.

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano di incentivazione del management di medio-lungo periodo si rimanda al Documento di Registrazione⁹ dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

7.3 Benefit

L'Offerta retributiva complessiva del management è integrata dai seguenti benefici aggiuntivi:

- Previdenza integrativa
- Assicurazione medica integrativa
- Polizza infortuni e vita
- Copertura long term care e invalidità permanente da malattia
- Auto aziendale
- Ticket restaurant

Tali benefit sono adattati ai contesti locali, tenendo conto delle caratteristiche del mercato e delle normative di riferimento. Oltre a quanto sopra riportato, non sono previste coperture di carattere previdenziale e pensionistico diverse da quelle aventi carattere obbligatorio.

7.4 Altri elementi

7.4.1 Severance

Per l'Amministratore Delegato, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento, è prevista un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto dirigenziale. In particolare, in caso di risoluzione anticipata per qualsiasi titolo e per qualsiasi motivazione del rapporto di lavoro e/o della carica è prevista la corresponsione di un importo pari €5.000.000. Tale importo è da intendersi onnicomprensivo degli obblighi di legge e di contratto.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, potrà essere riconosciuta un'indennità di fine rapporto fino ad un massimo di 24 mensilità, salvo specifici accordi stipulati in precedenza.

7.4.2 Patti di non concorrenza

Lottomatica Group prevede per l'Amministratore Delegato un patto di non concorrenza della durata di 12 mesi, per i quali è previsto il riconoscimento di un importo pari €2.000.000.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Società può applicare patti di non concorrenza, il cui corrispettivo viene definito entro il limite della Politica aziendale che fa riferimento ad una annualità della remunerazione fissa.

In conformità alla giurisprudenza e alle prassi, tali accordi prevedono il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo varia per i settori merceologici (comunque settori in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo) e per l'estensione territoriale. La varianza è altresì in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere ad avere un'estensione territoriale variabile a seconda del ruolo ricoperto dal singolo beneficiario.

7.4.3 Altri strumenti

Per il Presidente, gli Amministratori ed i Sindaci è garantita una polizza D&O.

8. Altre forme di remunerazione

Lottomatica Group si riserva la facoltà di riconoscere *una tantum* di carattere non ricorsivo ed eccezionale, in nessun caso eccedenti la misura massima di 12 mensilità di remunerazione fissa, al fine di attrarre nuove risorse in possesso di seniority manageriale e competenze critiche per il business da un mercato estremamente competitivo.

⁹ Il Documento di Registrazione è stato redatto ai sensi del regolamento di attuazione del D.Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, e dell'art. 4 del Regolamento (CE) n. 809/2004 della Commissione Europea del 29 aprile 2004, recante le modalità di esecuzione della Direttiva 2003/71/CE, come successivamente modificato e integrato

La Società può riconoscere dei bonus straordinari al fine di remunerare il valore creato per gli azionisti nell'ambito di operazioni e progetti di carattere straordinario ovvero con riferimento ad operazioni di natura straordinaria e con significativo impatto sul business, non già considerati ai fini del riconoscimento della remunerazione variabile di breve e di lungo termine, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale per competenza, fermi restando i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabili.

9. Deroche

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente agli strumenti di remunerazione previsti al paragrafo 7 – se la deroga è necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso – o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo, e (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nel perimetro dell'attività di impresa quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni ecc.

La eventuale delibera del Consiglio di Amministrazione determina altresì la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

10. Compensi e condizioni di lavoro dei Dipendenti

La Società monitora annualmente le condizioni di lavoro ed i compensi, al fine di promuovere una Politica Retributiva coerente per la generalità dei Dipendenti, in coerenza con i Principi della Politica di Sostenibilità. Tra gli impegni più significativi nell'ambito Risorse Umane, segnalano iniziative relative all'ambito della:

- Salute e sicurezza;
- Formazione e sviluppo;
- Attività di engagement;
- Diversity & Inclusion anche con una attenzione al Gender Pay Gap e ad una rappresentanza di genere nelle aziende del Gruppo;
- Benefit e politiche di welfare.

SEZIONE II – Compensi e altre informazioni

1. Premessa

La presente Sezione II recepisce gli adempimenti richiesti da Consob, unitamente a esporre nel dettaglio le informazioni sui compensi corrisposti relativi all'esercizio 2023 secondo i criteri previsti dall'Allegato 3°, schema 7bis del Regolamento Emittenti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai componenti del Collegio Sindacale, secondo quanto definito dalla politica di remunerazione adottata per tale esercizio.

Tale Sezione è seguita dalle Tabelle che riportano nominativamente i compensi erogati/attribuiti nel 2023.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, la presente Sezione II è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

2. Attuazione politiche retributive di competenza del 2023

L'attuazione della politica retributiva di competenza 2023 verso gli Amministratori e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stata verificata dal Comitato Nomine e Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance risultando conforme alle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

3. Consuntivazione dei risultati 2023 ai fini della maturazione degli incentivi erogabili e/o assegnabili nel 2023

In questo paragrafo si fornisce la consuntivazione dei risultati 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2024 ai fini degli incentivi da erogare/assegnare o attribuire nel 2023 in favore dell'Amministratore Delegato, e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

3.1 Piano MBO – Consuntivazione obiettivi 2023

Con riferimento al sistema di incentivazione di breve termine, il livello di conseguimento degli obiettivi corporate deliberati dal Consiglio di Amministrazione per CEO e DRS è pari al 100%.

4. Compensi maturati e/o attribuiti nel 2023

In questo paragrafo si fornisce la descrizione dei compensi maturati e/o attribuiti nel 2023 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione ai risultati conseguiti, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica. Il dettaglio di tali compensi è riportato nelle tabelle del capitolo "Compensi maturati nel 2023" della presente Sezione.

4.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

4.1.1 Compensi Fissi

Il Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione ha ricevuto un emolumento complessivo lordo annuo pari a €252.553.

4.1.2 Benefici non monetari

Nel 2023 non sono stati assegnati i benefici non monetari.

4.2 Amministratore Delegato

4.2.1 Compensi Fissi

Nel 2023 è stata erogata la remunerazione fissa complessiva pari a €1.000.000 (€46.666 come Membro del CdA di Lottomatica Group, €120.000 per la carica di Amministratore Delegato di Lottomatica Group e €833.333 in qualità di Direttore Generale di Lottomatica Spa).

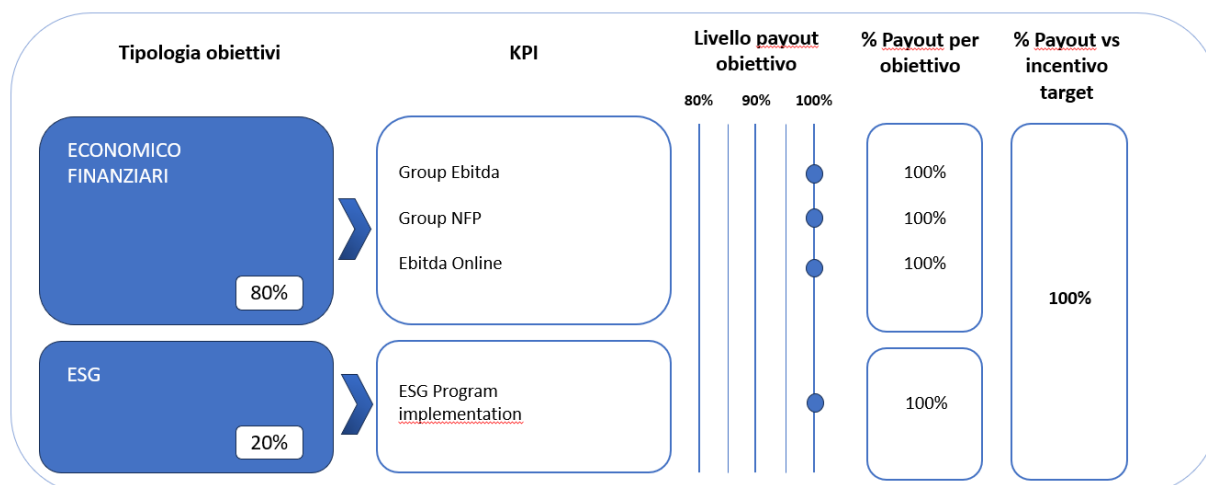
4.2.2 Piano di incentivazione di breve termine

4.2.2.1 MBO Base

Il Piano MBO Base 2023 è stato attuato in conformità con i criteri e le modalità previste dal regolamento del piano MBO. Pertanto, in relazione ai risultati consuntivati dell'esercizio 2023 e deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2024, è maturata l'erogazione di una quota annuale di 1 milione di euro (pari al 100% dell'incentivo totale di 1 milione di euro). L'erogazione/attribuzione del premio è prevista a marzo 2024.

Tale ammontare è stato maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano MBO 2023, come di seguito riportato¹⁰:

¹⁰ In linea con la guidance fornita al mercato, le metriche di EBITDA e PFN riflettono un payout sport normalizzato di 79,7% nel retail e 86,4% nell'online



4.2.2.2 MBO Extra-Performance

Al fine di incentivare la crescita dell'EBITDA del Gruppo oltre i valori comunicati al mercato con la guidance annuale, è stato previsto un meccanismo integrativo e specifico di incentivazione di breve periodo c.d. di "MBO Extra-Performance", determinato in funzione del livello di EBITDA conseguito.

Il CdA del 28 febbraio 2023 su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale ha deciso di riconoscere all'AD un bonus quantificato in 1 milione di euro, pari al 100% dell'MBO maturato, in considerazione dei migliori risultati di EBITDA conseguiti rispetto alla guidance, anche considerando le operazioni bolt-on non previste al momento della definizione degli obiettivi.

4.2.3 Piano di incentivazione di lungo termine

In attuazione del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023, per il primo ciclo 2023-2025 l'Amministratore Delegato, ha ricevuto in assegnazione 560.000 opzioni a ricevere azioni nel 2026, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI definiti nel documento informativo ex art. 114 bis del TUF approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

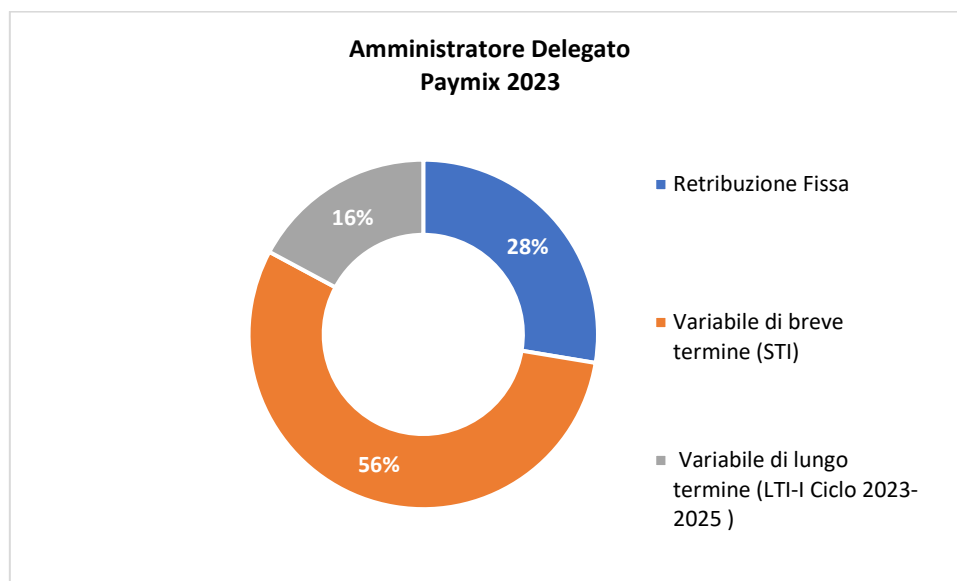
4.2.4 Benefit

Nel 2023 sono stati assegnati i benefici non monetari.

Il valore del pacchetto di benefit assegnati all'Amministratore Delegato (come descritti nella sezione I) è riportato in Tabella 1, suddiviso nelle colonne "benefici non monetari" e "altri compensi", secondo i criteri riportati in nota. In particolare, come illustrato nella Sezione I, nei valori riportati rientrano la contribuzione alla previdenza complementare e le coperture assicurative per morte, infortuni professionali/extraprofessionali ed una copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicata all'alta dirigenza. È inoltre compresa l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo e cellulare.

4.2.5 Pay Mix

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, in considerazione dei compensi percepiti di competenza dell'anno 2023, risulta così composto:



La componente di lungo termine è relativa al I ciclo del piano di stock option 2023-2025, il cui vesting è ancora in corso.

4.3 Amministratori non Esecutivi

I componenti non esecutivi e/o indipendenti del Consiglio di Amministrazione hanno percepito i compensi previsti e deliberati nell'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023 e di cui vengono riportati nel dettaglio i compensi percepiti nella sezione "Tabelle Retributive".

Non sono riportati in Tabella 1 i nominativi degli Amministratori che per il 2023 hanno rinunciato agli emolumenti inerenti alla carica.

4.4 Sindaci

A far data dalla nomina avvenuta in data 3 maggio 2023, i membri del Collegio Sindacale hanno percepito i seguenti compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti:

- un emolumento annuo lordo pari a €70.000 con riferimento al ruolo di Presidente,
- un emolumento annuo lordo pari a €60.000 per i Sindaci effettivi.

Per quanto riguarda i membri del Collegio Sindacale, non sono previsti compensi collegati ai risultati aziendali. Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2023 è riportato nella tabella 1.

4.5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

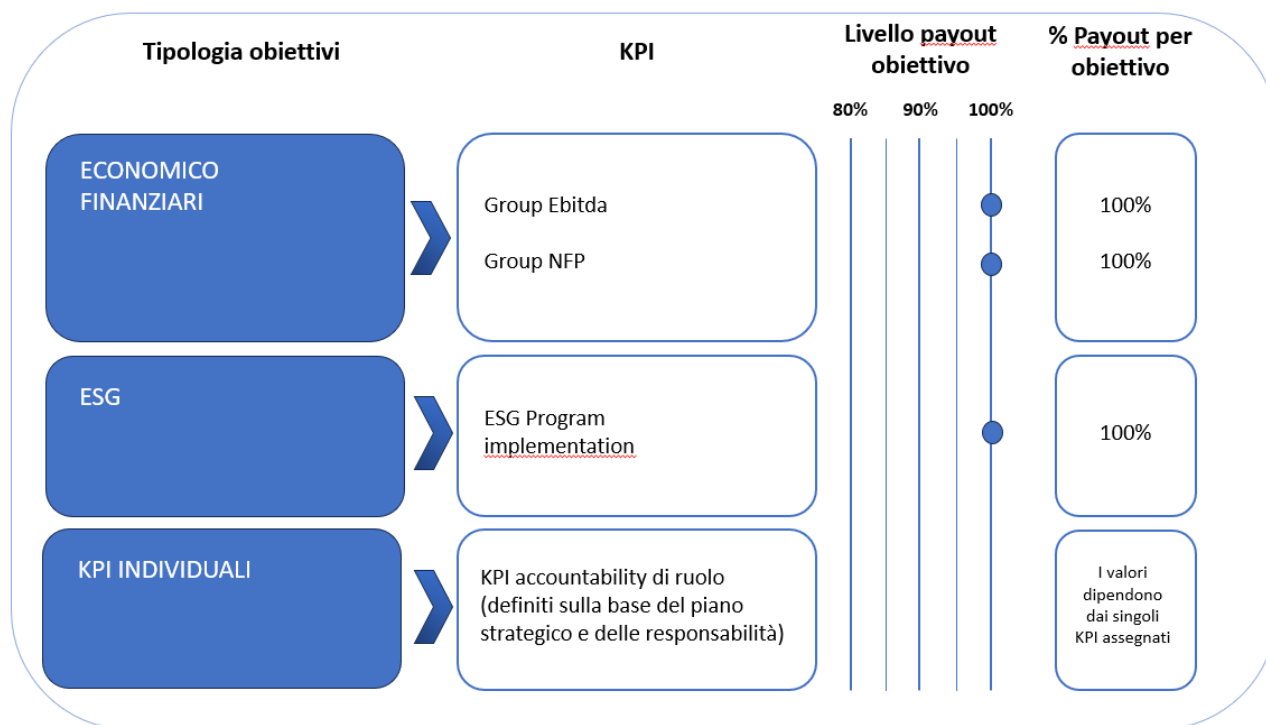
4.5.1 Compensi Fissi

Nel corso del 2023 hanno ricoperto ruoli con responsabilità strategiche, anche solo per una frazione di anno, tre manager i quali hanno percepito complessivamente, a livello aggregato, 1.105.423 euro come compensi fissi.

4.5.2 Piano di incentivazione di breve termine

4.5.2.1 MBO Base

È stato erogato a favore dei Dirigenti con Responsabilità strategiche un bonus pari a 684.424 euro come valore dell'MBO 2023, in relazione ai risultati consuntivati dell'esercizio 2023 e deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2024, come di seguito riportato:



4.5.2.2 MBO Extra-Performance

Analogamente a quanto previsto per l'AD in considerazione dei risultati straordinari conseguiti, il CdA del 28 febbraio 2024, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale e attivando i presidi previsti dalla Procedura OPC ha deciso di riconoscere un MBO Extra-Performance quantificato in 482.068 euro.

4.5.3 Piano di incentivazione di lungo termine

Ai dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto beneficiari del piano LTI 2023-2025 (I ciclo), sono state assegnate 550.000 opzioni, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI definiti nel documento di Registrazione¹¹.

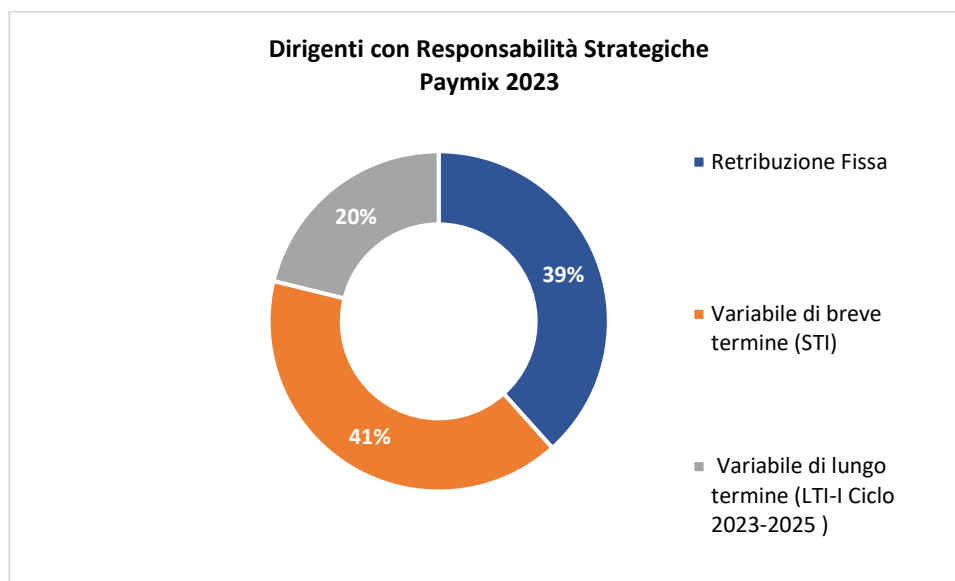
4.5.4 Benefit

I Benefici non monetari a favore dei DRS sono stati pari ad un importo di 25.623 euro.

4.5.5 Pay Mix

Il pacchetto retributivo dei DRS, in considerazione dei compensi percepiti di competenza dell'anno 2023, risulta così composto:

¹¹ Il Documento di Registrazione è stato redatto ai sensi del regolamento di attuazione del D.Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, e dell'art. 4 del Regolamento (CE) n. 809/2004 della Commissione Europea del 29 aprile 2004, recante le modalità di esecuzione della Direttiva 2003/71/CE, come successivamente modificato e integrato



La componente di lungo termine è relativa al I ciclo del piano di stock option 2023-2025, il cui vesting è ancora in corso.

5. Indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono state erogate indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.

6. Applicazioni delle deroghe previste dalla politica di remunerazione

Nella presente Sezione II non viene illustrato come la Società abbia applicato deroghe, in quanto la quotazione della società è intervenuta il 3 maggio 2023, pertanto la società non era tenuta a sottoporre al voto dell'assemblea la presente relazione.

7. Meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Nel corso dell'esercizio 2023, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile dei compensi.

8. Informazioni di confronto

In linea con i *requirements* introdotti dalla versione aggiornata del Regolamento Emittenti pubblicata da Consob e alla luce dei compensi corrisposti, si forniscono - ove applicabili - di seguito le indicazioni di confronto della variazione annuale.

In considerazione del fatto che la Società è stata ammessa alla quotazione dal 3 maggio 2023 ciò non permette di poter determinare una variazione con riferimento all'anno 2023 comparato agli anni precedenti.

Per tale motivo in questa sezione per quest'anno non saranno presenti statistiche relative al confronto della variazione annuale:

- della remunerazione totale corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in carica nell'intero periodo considerato (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023), calcolata come somma dei compensi fissi, inclusi gli emolumenti per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati endoconsiliari, e dei compensi variabili di breve e di lungo termine;
- dei risultati della Società, espressi in termini di EBITDA;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno al 31 dicembre di ciascun anno, dei dipendenti della Società, ad esclusione dell'Amministratore Delegato, calcolata come somma della retribuzione fissa annua e dell'sti al target.

Ai fini di una massima trasparenza nei confronti del mercato viene riportato il rapporto tra la retribuzione di competenza del 2023 dell'Amministratore Delegato rapportato alla retribuzione media dei dipendenti ai fini del calcolo del pay ratio¹².

Retribuzione Amministratore Delegato	2.000.000
Retribuzione media dei dipendenti	40.000

In linea con le richieste normative a partire dalla prossima relazione sarà riportato anche la variazione annuale della retribuzione media dei dipendenti confrontata con la retribuzione media dell'Amministratore Delegato.

9. Informazioni su come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente

Si precisa che nella presente Sezione II non viene illustrato come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla medesima sezione, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 4, lett. b-bis) TUF, in quanto la quotazione della società è intervenuta il 3 maggio 2023, pertanto la società non era tenuta a sottoporre al voto dell'assemblea la presente relazione.

¹² Entrambi i valori sono al target pay mix.

10. Tabelle retributive

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti dell’organo di amministrazione e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri Incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione												
Andrea Moneta	Presidente non esecutivo	01.01.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				202.554						202.554		
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000						50.000		
(III) Totale				252.554						252.554		
Giuglelmo Angelozzi	Amministratore delegato	09.02.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				166.667						166.667	105.639	
(II) Compensi da controllate e collegate				833.333		2.000.000		13.061		2.846.394		
(III) Totale (1)				1.000.000		2.000.000		13.061		3.013.061	105.639	
John P.M. Bowtell	Consigliere	09.02.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (2)				56.210						56.210		
(II) Compensi da controllate e collegate				33.333						33.333		
(III) Totale				89.543						89.543		
Catherine Guillovard	Consigliere	09.02.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (3)				52.903						52.903		
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000						50.000		
(III) Totale				102.903						102.903		
Nadine Faruque	Consigliere	03.05.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (4)				74.395						74.395		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				74.395						74.395		
Augusta Iannini	Consigliere	03.05.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (5)				56.427						56.427		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				56.427						56.427		
Marzia Mastrogiacomo	Consigliere	03.05.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (6)				95.030						95.030		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				95.030						95.030		
Gala Mazzaferri	Consigliere	03.05.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (7)				77.702						77.702		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				77.702						77.702		
Collegio Sindacale												
Andrea Lionzo	Presidente collegio sindacale	03.05.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.939						60.939		
(II) Compensi da controllate e collegate (8)				4.693						4.693		
(III) Totale				65.632						65.632		
Giancarlo Russo Corvace	Sindaco effettivo	03.05.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.682						50.682		
(II) Compensi da controllate e collegate (9)				4.693						4.693		
(III) Totale				55.375						55.375		
Veronica Tibiletti	Sindaco effettivo	03.05.2023 31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.197						52.197		
(II) Compensi da controllate e collegate (10)				4.693						4.693		
(III) Totale				56.890						56.890		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
Dirigenti con responsabilità strategiche	n. 3	01.01.2023 31.12.2023		1.105.423		1.166.492		25.623		2.297.538	103.753	

I seguenti consiglieri hanno rinunciato ai compensi dovuti per l'esercizio 2023: Rabà Michele, Saffer Michael e Shakova Yulia.

(A) Gli importi indicati, ove necessario, sono stati calcolati e riportati secondo il criterio pro rata temporis.

(B) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B alle quote erogabili del bonus dell'anno.

(C) Questa voce comprende il valore fiscalmente imponibile dei benefici non monetari per i quali l'azienda offre un bene e/o un servizio facendosi direttamente carico del relativo pagamento.

(D) Gli importi indicati comprendono i benefici di carattere monetario versati direttamente dall'azienda al dipendente.

(E) Tali valori corrispondono a quanto indicato nella Tabella 3A relativamente al "Fair Value degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio". I destinatari del sistema LTI non sono ancora i legittimi proprietari delle relative azioni: tale evento è condizionato dal verificarsi delle condizioni di performance descritte nel regolamento del bonus.

(1) In qualità di Amministratore Delegato di Lottomatica Group percepisce €250.000 di cui: €70.000 come emolumento base e €180.000 per la carica di amministratore. In qualità di Direttore Generale di Lottomatica SpA percepisce uno stipendio di €750.000 L'importo relativo ai benefici non monetari comprende il valore dell'auto aziendale, delle polizze assicurative e della contribuzione alla previdenza complementare come descritti in sezione I della Relazione 2020.

(2) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Controllo e Rischio dal 03 Maggio 2023

(3) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato ESG dal 03 Maggio 2023

(4) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, membro dei comitati ESG, Nomine e Remunerazione e Parti Correlate dal 03 Maggio 2023

(5) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Controllo e Rischio e del comitato Parti Correlate dal 03 Maggio 2023

(6) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Remunerazioni e Nomine e del comitato ESG dal 03 Maggio 2023

(7) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Controllo e Rischio e del comitato Parti Correlate dal 03 Maggio 2023

(8) Compensi come membro del Collegio Sindacale di Lottomatica Videolot Rete S.p.A.

(9) Compensi come membro del Collegio Sindacale di Gamenet S.p.A.

(10) Compensi come membro del Collegio Sindacale di GBO Italy S.p.A.)

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 2																	
Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Guglielmo Angelozzi	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023-2025 CdA del 15 marzo 2023				560.000	9,00 €	dalla data di vesting ovvero dalla data di approvazione del bilancio 2025 al 15 giugno 2028	2,595 €	20-giu-23	8,21					560.000	105.639
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			0			560.000			2,595 €			0			0	560.000	105.639
Dirigenti con Responsabilità Strategiche																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di lungo Termine a base azionaria 2023-2025 CdA del 15 marzo 2023				550.000	9,00 €	dalla data di vesting ovvero dalla data di approvazione del bilancio 2025 al 15 giugno 2028	2,595 €	20-giu-23	8,21					550.000	103.753
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			0			550.000			2,595 €			0			0	550.000	103.753

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 3b								
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche								
A Cognome e Nome	B Carica	1 Piano	2 Bonus dell’anno			3 Bonus di anni precedenti		
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti
Guglielmo Angelozzi	Amministratore Delegato							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate		STI 2023 (1)	2.000.000					
(III) Totale			2.000.000	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STI 2023 (1)	700.000					
(II) Compensi da controllate e collegate		STI 2023 (1)	466.492					
(III) Totale			1.166.492	-	-	-	-	-

(1) Comprensivo dell’extra performance del piano di incentivazione di breve termine

Schema 7- quadro 2: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e Cognome o Categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 2							
		Stock Option							
		Sezione 1							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedente delibere assembleari							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente	Opzioni esercitate	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
AD	Executive	15/06/2023	Sop	560.000	0	20/06/2023	9,000 €	8,214 €	2023-2026
DRS	Executive	15/06/2023	Sop	550.000	0	20/06/2023	9,000 €	8,214 €	2023-2026
Altri beneficiari	Executive	15/06/2023	Sop	890.000	0	20/06/2023	9,000 €	8,214 €	2023-2026

Schema 7-ter. Tab. 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Schema 7-ter. Tab. 1						
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Angelozzi Guglielmo	Direttore Generale	Lottomatica Group	560.000	0	0	560.000

Schema 7-ter. Tab. 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Schema 7-ter. Tab. 2					
Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica					
Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
3	Lottomatica Group	550.000	0	0	550.000