

LOTTOMatica

Lottomatica Group S.p.A.

Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti

Anno 2025

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. il 3 marzo 2025

LOTTOMATICA GROUP S.p.A.

Via degli Aldobrandeschi 300
00163 ROMA (RM)

Capitale sociale Euro 10.000.000,00
(interamente versato)

Codice Fiscale 11008400969
Iscritta al R.E.A. di Roma al n. RM – 1694552

www.lottomaticagroup.com

Sommario

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	4
Premessa	6
Executive Summary	7
Sezione I	10
1 Obiettivi/Linee Guida	10
1.1 Destinatari	11
1.2 Collegamento con la strategia	11
1.3 Esperti esterni e riferimenti di mercato	12
2 Modello di Governance	12
2.1 La Governance del Gruppo Lottomatica	12
2.2 Consiglio di Amministrazione	12
2.3 Collegio sindacale	14
2.4 Comitato Nomine e Remunerazione	15
2.5 Assemblea degli azionisti	17
2.6 Relazione con gli shareholder	17
2.7 Approvazione della Politica di Remunerazione	18
3 Cambiamenti nella Politica di Remunerazione nel 2025 rispetto all'anno precedente	19
4 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione	20
4.1 Presidente	20
4.2 Amministratori non esecutivi	20
5 Compenso del Collegio Sindacale	21
6 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri DRS	21
6.1 Remunerazione del CEO	22
6.2 Remunerazione dei DRS.....	31
7 Benefit	33
8 Dimissioni, cessazione o licenziamento (severance)	33
8.1 Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro (severance) ..	33
8.2 Patti di non concorrenza	34
8.3 Altri strumenti.....	34
9 Altri compensi / benefit	34
10 Clawback / malus	34
11 Deroghe	35

SEZIONE II – Remunerazione e altre informazioni	36
1 Premessa	36
2 Risultati delle votazioni	36
3 Attuazione delle politiche di remunerazione per il 2024	37
4 Presidente del Consiglio di Amministrazione	37
4.1 Remunerazione fissa	37
4.2 Benefici non monetari.....	37
5 Amministratori non esecutivi	37
6 Collegio sindacale	37
7 Remunerazione dell'AD	38
7.1 Remunerazione fissa.....	38
7.2 Il piano di incentivazione di breve termine (STI)	38
7.3 Piano di incentivazione di lungo termine	39
7.4 Benefits	39
7.5 Pay Mix	39
8 Dirigenti con responsabilità strategica	40
8.1 Remunerazione fissa.....	40
8.2 Il piano di incentivazione di breve termine (STI)	40
8.3 Piano di incentivazione di lungo termine	41
8.4 Benefits	41
8.5 Pay Mix	41
9 Indennità e/o altri benefici concessi per la cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro	41
10 Applicazione di deroghe alla politica di remunerazione	42
11 Meccanismi di correzione ex-post della componente variabile	42
12 Pay ratio	42
13 Variazione annuale della retribuzione corrisposta e delle performance aziendali	42
Consiglio di Amministrazione	43
Collegio sindacale	43
Risultati della società	44
Compenso medio dei dipendenti	44
Pacchetto retributive medio dei dipendenti	44
14 Tabelle della remunerazione	45

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione



Cari Azionisti,

Sono lieta di presentare questa relazione, che evidenzia la significativa crescita della capitalizzazione di mercato, dei ricavi e, soprattutto, del valore a lungo termine creato da Lottomatica.

Nonostante le incertezze dell'attuale contesto macroeconomico, i nostri risultati finanziari hanno superato le aspettative, confermando il Gruppo come il principale operatore nel settore del gaming in Italia e il quarto in Europa, con una leadership di mercato in tutte le aree operative.

L'Azienda ha raggiunto un traguardo straordinario con l'acquisizione di SKS365 (ora PWO), una mossa strategica volta non solo a rafforzare la nostra posizione di mercato, ma anche a incrementare la generazione di ricavi. La crescita non è derivata soltanto dall'aumento dei ricavi, ma anche dall'implementazione delle sinergie risultanti dall'ottimizzazione di sistemi e processi.

Questi sforzi hanno permesso a Lottomatica di operare in modo più efficiente e snello, creando le basi per una crescita trasformativa nel lungo periodo.

Questa crescita, descritta in dettaglio nel presente documento, costituisce il fondamento delle proposte relative all'allineamento dei pacchetti retributivi del CEO e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("DRS"), assicurando che siano coerenti con il valore già creato e con le prospettive di generazione di valore futuro. Questi adeguamenti proposti contribuiranno ad allineare gli interessi del management team con quelli degli azionisti.

Lottomatica rimane profondamente impegnata nella creazione di impatti ESG positivi. Il recente rating "B" assegnato da CDP sottolinea la nostra dedizione alla sostenibilità ambientale, mentre il nostro impegno per il gioco responsabile è testimoniato dall'estensione della certificazione G4 alla nostra rete di vendita diretta e dalla nostra prima certificazione di gioco responsabile all'interno della World Lottery Association (WLA), che ci ha qualificati come il primo operatore di scommesse italiano a ottenere questa distinzione.

Inoltre, Lottomatica è fortemente impegnata nella promozione della diversità e dell'inclusività all'interno dell'azienda. Il nostro impegno nella riduzione del divario retributivo di genere, ad esempio, si riflette nell'integrazione degli obiettivi di parità di genere nei sistemi di incentivazione del management.

Abbiamo recepito il feedback dei proxy advisor e degli investitori apportando importanti modifiche anche a garanzia della trasparenza e della semplicità. Questo approccio non solo rafforza la nostra governance, ma dimostra anche il nostro impegno verso un miglioramento continuo.

Nel 2024, il Comitato Nomine e Remunerazione ha:

- esaminato e adottato un peer group più in linea con le caratteristiche specifiche dell'azienda e con un focus sulla sostenibilità (per l'analisi comparativa delle retribuzioni) per il CEO e i DRS e la creazione di valore nel lungo termine;
- rivisto le componenti retributive del CEO, del CFO e degli altri DRS, adeguando l'elemento di incentivazione a lungo termine per allineare ulteriormente la remunerazione alle performance.

Desidero cogliere questa occasione per ringraziare tutti i colleghi del Comitato Nomine e Remunerazione, al Collegio Sindacale e al Presidente del Consiglio di Amministrazione per il loro costante supporto e collaborazione.

Nadine Faruque

Presidente del Comitato
Nomine e Remunerazione

Premessa

La presente "Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti", di seguito anche denominata "Relazione sulla Remunerazione" o "Relazione", approvata dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. (di seguito anche la "Società" o il "Gruppo") in data 3 marzo 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, è stata redatto in conformità e in applicazione delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti.¹

La Relazione illustra, in modo chiaro e comprensibile:

- nella Prima Sezione, soggetta a voto vincolante da parte degli azionisti, la Politica di Remunerazione adottata per l'esercizio 2025 dal Gruppo Lottomatica per la remunerazione degli Amministratori della Società, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (di seguito anche "DRS") e dei membri del Collegio Sindacale della Società, specificando le finalità generali perseguite, gli organi/soggetti coinvolti, il modo in cui essa contribuisce alla strategia della Società e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica;
- nella Seconda Sezione, soggetta a voto consultivo da parte degli azionisti, i compensi corrisposti nell'esercizio 2024 agli Amministratori e ai Sindaci, nominativamente, e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Lottomatica in forma aggregata.

La politica illustrata nella presente Relazione sulla Remunerazione è inoltre adottata dalla Società in conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221/2010 sulle operazioni con parti correlate e alla procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società in data 5 maggio 2023.

Questa politica si ispira ai principi e alle raccomandazioni contenuti nell'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance per le Società Quotate, approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020 ed efficace dal 1° gennaio 2021, al quale la Società ha aderito in data 27 febbraio 2023.

Le due sezioni della Relazione sono precedute da una sintesi delle principali informazioni ("Executive Summary"), con l'obiettivo di fornire al mercato e agli investitori un quadro immediatamente leggibile degli elementi chiave della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci del Gruppo Lottomatica, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo per l'esercizio 2025.

Il testo della presente Relazione sarà messo a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società e sul sito internet della Società entro e non oltre il ventunesimo giorno antecedente la data dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di esercizio 2024, e chiamata a esprimere una deliberazione vincolante sulla Sezione Prima e un voto consultivo sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione, in conformità alle disposizioni normative applicabili.²

¹ Art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 e 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 del Regolamento Consob, come modificato da Consob con delibera n. 21623 dell'11 dicembre 2020 al fine di recepire la Direttiva (UE) 2017/828 sul coinvolgimento a lungo termine degli azionisti ("SRD II").

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

Executive Summary

I principali elementi della Politica di Remunerazione del Gruppo per il 2025 sono riportati nella tabella sottostante:

Overview

Elemento	Finalità	Principali Caratteristiche	Valori
 <p>Remunerazione fissa</p>	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una remunerazione di base adeguata e competitiva	<p>È definita in coerenza con la complessità e le responsabilità del ruolo</p> <p>Considera benchmark di mercato tra i peers italiani e del gaming e assicura un adeguato livello di competitività</p> <p>Tiene in considerazione la performance individuale monitorata in un periodo pluriennale</p>	<p>Presidente del CdA: € 300.000</p> <p>AD: € 1.180.000</p> <p>DRS³: la remunerazione fissa è definita in base al ruolo, alle competenze e alla complessità (come misurata attraverso pesatura organizzativa effettuata da Mercer) ed alle responsabilità inerenti</p>
 <p>Remunerazione variabile a breve termine (STI 2025)</p>	Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili	<p>L'Incentivo a Breve Termine (STI) è legato a obiettivi di performance annuali predefiniti ed è strutturato come segue:</p> <p>Gate: L'STI viene attivato solo se il Group EBITDA raggiunge o supera il valore di soglia (Gate). Se l'EBITDA è al di sotto di questa soglia, non viene corrisposto alcun STI</p> <p>Indicatori di performance (KPI):</p> <ul style="list-style-type: none"> Group EBITDA Group Net Financial Debt Sinergie (dall'integrazione di PWO) Indicatori ESG (tre indicatori specifici) Obiettivi specifici per i DRS <p>Soglie e limiti massimi:</p> <p>Ogni KPI ha una soglia minima, al di sotto della quale non viene conferita alcuna porzione dell'STI.</p> <p>Il limite massimo complessivo di performance dell'STI è fissato al 200% della remunerazione fissa per il CEO, mentre per i DRS dipende dal ruolo e, in media, il limite massimo è pari al 108% della remunerazione fissa.</p> <p>Peso dei KPI:</p> <p>CEO: Group EBITDA (50%), Group Net Financial Debt (20%), Sinergie (15%), tre indicatori ESG specifici e misurabili (15%)</p> <p>DRS: Group EBITDA, Net Financial Debt di gruppo, Sinergie, indicatori ESG, obiettivi specifici per i DRS con pesi legati al ruolo</p> <p>L'STI è pagato up-front ed è soggetto a clausole di malus e clawback</p>	<p>CEO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: 100% della remunerazione fissa Massimo: 200% della remunerazione fissa <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: 63% della remunerazione fissa (in media) Massimo: 108% della remunerazione fissa (in media)

³CFO, Managing Director di Digital e Betting, Responsabile delle Relazioni Esterne e Comunicazione.



Remunerazione variabile a lungo termine

(Piano LTI 2025-27)

Remunera la performance di medio-lungo periodo sulla base di obiettivi triennali

Favorisce la convergenza di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la retention e la motivazione delle risorse chiave

Piano di Stock Option diviso in 3 cicli (piano rolling):

- Ciclo I: 2023-2025 (già allocato nel 2023)
- Ciclo II: 2024-2026 (già allocato nel 2024)
- **Ciclo III: 2025-2027 (oggetto di questa politica)**

Vesting: triennale (Ciclo III: 2025-2027)

Strike Price: €16,03

Condizioni di performance stabilite di anno in anno dal CDA per ciascun ciclo di piano

Di seguito le condizioni per il Ciclo III:

- Cumulated Operating Cash Flow vs. Business Plan approvato nel 2024 per il periodo 2025-2027 (50%)
- TSR vs Peers nel periodo (25%)
- TSR vs FTSE MIB nel periodo (25%)
- ESG Bonus/Malus (10% di aumento/diminuzione delle opzioni, a seconda del posizionamento ESG nel sottosectore del gaming)

Valori soglia per ogni indicatore: 90% del Cumulated Operating Cash Flow, top four tra i TSR dei peers, 90% del FTSE MIB TSR

Kick factor: Il numero totale di opzioni assegnate nel ciclo III viene aumentato del 40% nel caso in cui il prezzo delle azioni superi i 20€ per più di 20 giorni di negoziazione consecutivi durante il periodo di maturazione.⁴

Per i dettagli delle curve di maturazione in base ai parametri di performance sopra descritti, si rimanda alla Sezione 6.1.3

Requisiti di lock-up:

Il 40% delle azioni derivanti dall'esercizio delle opzioni sarà soggetto a un periodo di lock-up:

- 20% soggette a lock-up per 1 anno
- 20% soggette a lock-up per 2 anni

Il piano è soggetto a clausole di malus e claw-back

AD:

- Target: 97% della remunerazione fissa
- Massimo: 242% della remunerazione fissa

DRS:

- Target: 73% della remunerazione fissa (media)
- Massimo: 183% della remunerazione fissa (media)



Patti di non concorrenza

Protegge gli interessi della società a seguito dell'uscita di risorse chiave

I principali termini di non concorrenza (ad esempio, restrizioni e durata) sono specifici per ciascun individuo

CEO/DRS: durata di 12 mesi, con il pagamento di 12 mesi della remunerazione fissa annuale

⁴ In ogni caso, il numero massimo di stock option assegnate a tutti i beneficiari del piano, per il totale dei tre cicli, compreso il kick factor, non può superare il 5% del capitale sociale della Società, come approvato dall'Assemblea Generale degli Azionisti del 15 marzo 2023.



Pre-definisce i costi e le modalità delle cessazioni, consentendo al Gruppo di effettuare transizioni organizzate con costi noti

Accordi individuali specifici che coprono gli eventi di cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro

CEO/DRS: 24 mesi di remunerazione totale, comprensiva di quella fissa e della variabile a breve termine (STI), ma esclusi LTI e altri benefici aziendali

Trattamento in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro



Benefit

Integra altri elementi di remunerazione in una prospettiva di compenso complessivo e benessere sostenibile

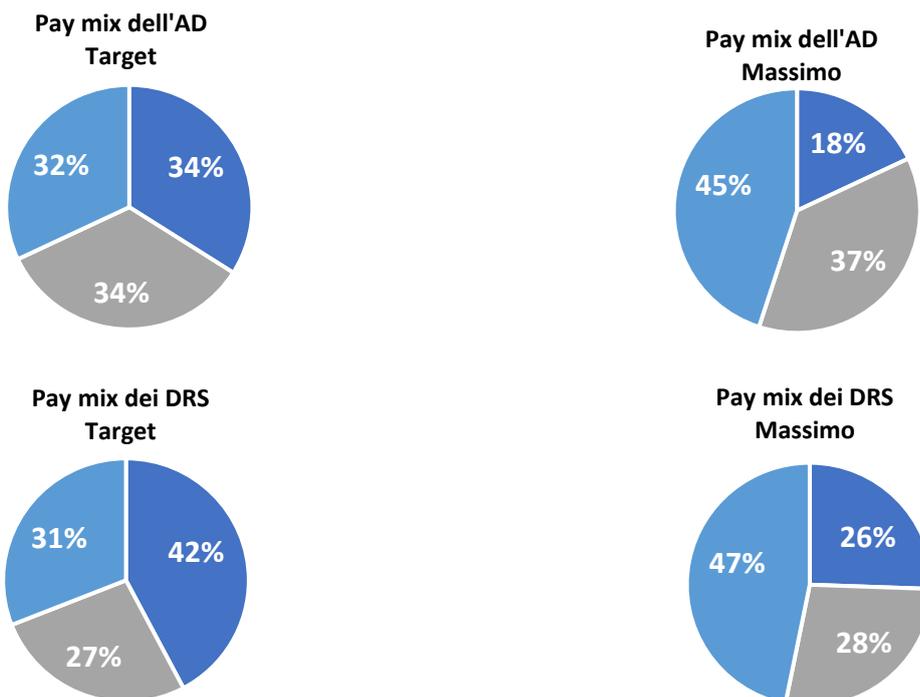
Include principalmente i benefit previdenziali, la copertura assicurativa sanitaria e l'auto aziendale

Benefici simili per il CEO, i DRS e tutti gli altri dirigenti dell'azienda

Pay Mix per l'AD e i DRS

Il pacchetto retributivo del CEO e dei DRS pone l'accento sulla componente variabile, con un chiaro legame tra strategia, creazione di valore e performance. Una parte significativa del pacchetto è legata al raggiungimento di risultati predefiniti (pay for performance), garantendo l'allineamento con gli obiettivi a lungo termine dell'azienda.

■ Rem. fissa ■ STI ■ LTI



Sezione I

1 Obiettivi/Linee Guida

La Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo Lottomatica è progettata per attrarre e trattenere individui con le competenze necessarie a supportare e abilitare la strategia aziendale, motivando al contempo la direzione a raggiungere performance sostenibili nel tempo. Questo viene ottenuto attraverso un legame chiaro e misurabile tra la compensazione variabile e le performance individuali e del Gruppo. La politica garantisce che i sistemi di incentivazione siano allineati con la strategia di crescita a lungo termine dell'azienda, tenendo conto degli interessi di tutti gli azionisti.

Lottomatica è passata da una fase di crescita economica a un modello di crescita trasformativa, costruendo su una solida base che consente un'espansione più strutturata e strategica. La Politica di Remunerazione riflette questo cambiamento, allineando gli incentivi con le priorità strategiche dell'azienda, la cultura orientata ai risultati e gli obiettivi di creazione di valore a lungo termine.

Premiare il successo e la creazione di valore: La remunerazione della direzione è principalmente basata sulla performance e progettata per riflettere la storia di crescita di Lottomatica. Una parte significativa degli incentivi è erogata in azioni, garantendo l'allineamento con le aspettative degli investitori. I sistemi di incentivazione a lungo termine sono strutturati su più anni, in linea con il profilo di rischio del Gruppo, per favorire la creazione di valore sostenibile sia per gli azionisti che per gli stakeholder.

Competitività: I livelli di remunerazione sono strutturati per attrarre e trattenere i talenti chiave, garantendo l'allineamento con le pratiche di mercato per ruoli comparabili e una performance sostenuta nel tempo.

Equità e Inclusione: La Politica di Remunerazione di Lottomatica è strutturata per essere corretta e inclusiva, priva di pregiudizi legati al genere, all'età, all'etnia o all'origine culturale. L'Azienda valorizza la diversità e l'inclusione, come riflesso nella Politica di Diversità e Inclusione, che rafforza l'impegno a realizzare un ambiente di lavoro inclusivo ed equo.

Trasparenza, chiarezza, e semplicità: Il Gruppo segue un chiaro e solido quadro di governance, garantendo piena trasparenza nella divulgazione della remunerazione per tutti gli stakeholder.

Principali disposizioni della Politica di Remunerazione: Per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), la politica per il 2025 mantiene un equilibrio strutturato tra componenti di remunerazione fissa e variabile, allineato con le migliori pratiche e gli standard di mercato. Le principali disposizioni includono:

- **Compenso variabile orientata alla performance:**
 - Gli incentivi a breve e lungo termine sono direttamente legati alle priorità strategiche, alla sostenibilità finanziaria e alla creazione di valore per gli azionisti;
 - Gli obiettivi di performance sono predefiniti, misurabili, chiari e sfidanti, assicurando che siano raggiungibili e direttamente influenzabili dall'individuo.

- Limiti definiti sulla remunerazione variabile:
 - STI: Il massimo pagamento dell'incentivo a breve termine per il CEO è pari al 200% della remunerazione fissa, mentre per i DRS dipende dal ruolo e ammonta in media al 108% della remunerazione fissa;
 - LTI: Il numero massimo di opzioni concesse per assegnatario è fissato al 242% della remunerazione fissa per il CEO e al 183% in media per i DRS.

È prevista una **adeguata differenziazione tra il periodo di performance osservato e il pagamento effettivo**, almeno di parte dell'incentivo, nonché l'applicazione di sistemi di incentivazione e di investimento basati su strumenti finanziari; questo al fine di adottare meccanismi che consentano, anche in ottica di retention, di legare i risultati a breve termine alla creazione di valore a lungo termine, prevedendo che parte di essi abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di allocazione/retention degli strumenti finanziari pari almeno a cinque anni, in linea con le disposizioni del Codice di Corporate Governance e con le più recenti raccomandazioni del Comitato competente.

Le disposizioni di **Malus** e **Clawback** consentono alla Società di recuperare, in tutto o in parte, qualsiasi componente della remunerazione variabile, inclusi sia l'Incentivo a Breve Periodo (STI) che l'Incentivo a Lungo Periodo (LTI) concessi sotto forma di strumenti finanziari, o di trattenere importi differiti o azioni, nel caso si verifichi una o più delle seguenti circostanze:

- i) i dati o le informazioni economico-finanziarie utilizzate per valutare gli obiettivi di performance risultano manifestamente errati o falsificati; e/o
- ii) il beneficiario ha commesso un comportamento doloso o una negligenza grave che è stato un fattore determinante nel pagamento del bonus e/o nell'assegnazione degli strumenti finanziari.

1.1 Destinatari

La Politica di Remunerazione si applica ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai Sindaci e ai DRS del Gruppo Lottomatica. L'azienda ha identificato 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) nelle seguenti posizioni:

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

1.2 Collegamento con la strategia

La Politica di Remunerazione, attraverso i sistemi di incentivazione a breve e lungo termine, supporta la realizzazione della strategia aziendale, mediante 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 termine.

Per la crescita organica: aumentare l'EBITDA, anche attraverso la difesa e/o l'incremento delle quote di mercato delle attività, sfruttando i principali asset e le capacità del Gruppo, tra cui la sua rete omnichannel, il suo portafoglio marchi e il posizionamento dei marchi, la qualità della sua rete di franchising, la sua offerta di prodotti e le piattaforme tecnologiche moderne ed efficienti.

Per la crescita inorganica: completare con successo l'integrazione della società acquisita PWO (precedentemente SKS), e perseguire ulteriori consolidamenti orizzontali e verticali in tutti i segmenti (tramite M&A/bolt-on).

1.3 Esperti esterni e riferimenti di mercato

Nel contesto della sua attività di consulenza e formulazione di proposte, il Comitato ha fatto ricorso a esperti esterni per ottenere una varietà di analisi di mercato su vari temi di interesse. In particolare, il consulente esterno indipendente (Cuttillo & Partners) ha fornito informazioni sulle tendenze di mercato, le pratiche e i livelli di remunerazione per monitorare l'appropriatezza della remunerazione del CEO e dei DRS.

In linea con la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance, l'analisi di benchmark di mercato svolge un ruolo importante nel processo di redazione della Politica di Remunerazione: la competitività di mercato della remunerazione viene valutata con il supporto di una metodologia per la valutazione delle posizioni che consente confronti coerenti e assicura un allineamento competitivo con il mercato esterno. Per le posizioni di vertice, il mercato di riferimento utilizzato per valutare il posizionamento della remunerazione viene effettuato facendo riferimento a ruoli con lo stesso livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali e internazionali nel settore.

2 Modello di Governance

2.1 La Governance del Gruppo Lottomatica

La responsabilità, l'integrità e la trasparenza sono i principi su cui si basa il modello di governance aziendale adottato dal Gruppo Lottomatica.

La governance del Gruppo mira a creare valore sostenibile per tutti gli stakeholder, garantendo l'integrità aziendale e la massima trasparenza nelle decisioni.

2.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Lottomatica è composto da membri che soddisfano i requisiti previsti dalla legge e rimangono in carica per un massimo di 3 esercizi finanziari. Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo, in carica dal 3 maggio 2023, è riportato nella tabella seguente.

PRESIDENTE	 <p>Andrea Moneta</p>
AMMINISTRATORE DELEGATO	 <p>Guglielmo Angelozzi</p>
CONSIGLIERI	 <p>John Paul Maurice Bowtell</p>
	 <p>Nadine Farida Faruque</p>
	 <p>Catherine Renee Anne Guillouard</p>
	 <p>Augusta Iannini</p>
	 <p>Marzia Mastrogiacomo</p>
	 <p>Gaia Mazzalveri</p>
	 <p>Michele Rabà</p>
	 <p>Michael Ian Saffer</p>
	 <p>Yulia Shakhova</p>

Il Gruppo Lottomatica ha implementato regolamenti e politiche specifiche per il coinvolgimento degli stakeholder, la diversità, l'indipendenza e l'impatto organizzativo.

A partire dal 31 dicembre 2024, il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Lottomatica ha un'età media di 52 anni, con la maggioranza dei membri di sesso femminile, ed è composto da undici membri, di cui uno esecutivo e dieci non esecutivi: Andrea Moneta (Presidente), Guglielmo Angelozzi (CEO), John Paul Maurice Bowtell, Nadine Farida Faruque, Catherine Guillouard, Augusta Iannini, Marzia Mastrogiacomo, Gaia Mazzalveri, Michele Rabà, Michael Ian Saffer, Yulia Shakhova.

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione è determinata dall'Assemblea degli Azionisti.

Sono stati inoltre istituiti 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, ad esempio:

- definisce la struttura e la remunerazione di qualsiasi tipo per i Direttori con incarichi speciali, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile Italiano, e la remunerazione per la partecipazione ai Comitati del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- redige, con l'assistenza del Comitato Nomine e Remunerazione, la politica per la remunerazione dei direttori, dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) della Società;
- predispone i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari per i direttori, i dipendenti e i collaboratori, compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), li sottopone all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e ne supervisiona l'attuazione;
- in via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, dopo aver sentito il parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, può prevedere specifiche eccezioni temporanee alla Politica di Remunerazione descritta nella Sezione Uno del Report, fermo restando l'applicazione delle regole stabilite nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate;
- redige la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sulle Remunerazioni Correlate ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- valuta, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, il contenuto del voto sull'analisi della Relazione sulla Remunerazione espresso dall'Assemblea degli Azionisti e le proposte del Comitato in merito alla coerenza complessiva e all'applicazione della Politica di Remunerazione per i Direttori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) adottata.

2.3 Collegio sindacale

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

La composizione attuale del Collegio Sindacale è la seguente:

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

Sia il Consiglio di Amministrazione che il Collegio Sindacale hanno politiche specifiche sulla diversità, al fine di beneficiare di una pluralità di punti di vista qualificati e di adottare un approccio aperto alla contaminazione e alla novità.

2.4 Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione, composto da tre membri non esecutivi e per lo più indipendenti, svolge un ruolo fondamentale nel supportare il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio della Politica di Remunerazione e nella progettazione dei piani di incentivazione a breve e lungo termine.

Infatti, il Comitato Nomine e Remunerazione è investito di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, con riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi del Gruppo, degli Amministratori con Responsabilità Speciali e degli Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) (DRS), alla nomina/sostituzione degli Amministratori indipendenti, nonché alla dimensione e alla composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio stesso.

2.4.1 Compiti principali del Comitato Nomine e Remunerazione

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

- Assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione della composizione ottimale del Consiglio e dei suoi comitati e nelle attività di autovalutazione del Consiglio e dei suoi comitati;
- Assistere il Consiglio di Amministrazione nell'individuare i candidati per la carica di amministratore nei casi di cooptazione, in conformità con lo Statuto della Società;
- Assistere il Consiglio di Amministrazione nel caso di presentazione di una lista da parte del Consiglio uscente;
- Sostenere l'organo amministrativo nella preparazione, aggiornamento e attuazione del piano di successione per l'Amministratore Delegato e per gli altri amministratori esecutivi, nonché nella valutazione dell'adeguatezza delle procedure di successione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS);
- Assistere il Consiglio di Amministrazione nella proposta e supervisione della Politica di Remunerazione per gli amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), assicurando l'allineamento con i principi di corporate governance e gli obiettivi aziendali a lungo termine;
- Valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e l'applicazione pratica della Politica di Remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS);
- Trasmettere proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori con incarichi speciali, nonché sulla definizione degli obiettivi di performance legati alla componente variabile di tale remunerazione, sul raggiungimento effettivo degli obiettivi di performance e sul monitoraggio dell'attuazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- Esprimere un parere su particolari e specifiche questioni per le quali il Consiglio di Amministrazione ne abbia richiesto l'esame.

Queste responsabilità si basano sulle 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") al quale la società ha aderito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2023.

Nel 2024, il Comitato Nomine e Remunerazione di Lottomatica ha lavorato con l'obiettivo di garantire una Politica di Remunerazione trasparente, equa e pienamente allineata con gli obiettivi strategici dell'azienda e gli interessi dei suoi azionisti. Nel corso dell'anno, il Comitato si è riunito cinque volte per affrontare questioni strategiche e operative rilevanti, assicurando una stretta conformità alle disposizioni del Codice di Corporate Governance. In conformità con la Raccomandazione 26 del Codice, nessun amministratore ha partecipato alle riunioni in cui sono state discusse proposte riguardanti la propria remunerazione.

Le attività del Comitato, supportate dal Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo, si sono concentrate sulle seguenti aree chiave:

- l'analisi dei risultati del piano di incentivazione a breve termine (STI) 2023 e la definizione degli Indicatori Chiave di Performance (KPI) per il 2024, inclusi indicatori aziendali, ESG e individuali, per garantire l'allineamento con gli obiettivi strategici del Gruppo;

- l'aggiornamento della politica STI, rispondendo alle richieste dei proxy advisor e degli azionisti per una maggiore chiarezza e trasparenza, con l'obiettivo di garantire una struttura più chiara e una maggiore responsabilità;
- il monitoraggio della pianificazione della successione per ruoli e posizioni chiave all'interno del Gruppo, con l'implementazione di programmi mirati di formazione e sviluppo per i talenti emergenti;
- il riesame dei benchmark di mercato e la proposta di adeguamenti retributivi per garantire l'attrazione, la retention e la competitività dei talenti all'interno dell'azienda;
- la revisione del Piano di Stock Option, con particolare attenzione ai criteri di performance e alla mitigazione dei rischi di "double dipping" derivanti dall'uso dell'EBITDA sia nel STI che nel Piano di Stock Option;
- il monitoraggio del lancio e dell'implementazione di programmi di formazione su Gender Bias e Leadership Femminile, finalizzati a promuovere una cultura aziendale inclusiva che valorizzi la diversità e il rispetto.

2.4.2 Composizione

La Commissione è composta da tre amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali sono indipendenti: Nadine Faruque come Presidente, Marzia Mastrogiacomo e Michele Rabà. Ogni membro apporta un'esperienza specifica rilevante per le responsabilità della Commissione, inclusi governance aziendale, compensi degli esecutivi, gestione finanziaria e conformità normativa, garantendo un approccio completo e informato alle politiche di remunerazione e al loro monitoraggio.

2.5 Assemblea degli azionisti

L'Assemblea degli Azionisti è competente per le seguenti materie riguardanti la remunerazione:

- determina, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice civile e dell'articolo 22 dello statuto, la remunerazione annuale totale per i membri dell'organo amministrativo;
- delibera con voto vincolante sulla Sezione Uno e, con voto consultivo, sulla Sezione Due di questo Report, redatto dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto all'Assemblea durante l'approvazione del Bilancio annuale;
- delibera su eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari per i Direttori, i Direttori Generali, i dipendenti, i collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

2.6 Relazione con gli shareholder

Lottomatica valorizza il dialogo con i suoi azionisti e investitori istituzionali in merito alle questioni di remunerazione, consapevole dell'importanza di coinvolgerli nella redazione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione per i Direttori e gli Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), al fine di garantire una divulgazione adeguata, acquisire opinioni e proposte, e in generale mantenere un canale di comunicazione continuo su questioni di remunerazione, anche al di fuori dell'Assemblea degli Azionisti.

Le azioni di Lottomatica nei confronti degli azionisti, degli investitori e dei principali stakeholder si basano su un processo di comunicazione strutturato e coerente, perseguito in modo continuo durante l'anno. Questo processo coinvolge le Risorse Umane e le Relazioni con gli Investitori, con il supporto di consulenti indipendenti.

A tal fine, Lottomatica ha continuato a interagire con gli azionisti, tenendo una serie di incontri con i principali investitori istituzionali e consulenti di proxy nel periodo tra dicembre 2024 e marzo 2025. Questo per approfondire i punti di vista espressi da queste parti su aspetti chiave del Report sulla Politica di Remunerazione e sulle Remunerazioni Correlate sottoposto all'Assemblea Annuale degli Azionisti del 2024.

Come risultato di questo dialogo, sono stati effettuati allineamenti nella Politica di Remunerazione per il 2025, riflettendo direttamente i feedback ricevuti da azionisti e consulenti di proxy. Questo approccio sottolinea l'impegno di Lottomatica a garantire che il framework di remunerazione rimanga allineato con le aspettative di mercato, la strategia aziendale e le migliori pratiche di governance.

Il Comitato garantisce anche che il Consiglio di Amministrazione sia adeguatamente informato sugli sviluppi del dialogo sulle questioni di remunerazione, anche nel contesto dei report periodici sugli argomenti rilevanti trattati durante le sue riunioni, con il supporto della funzione Relazioni con gli Investitori.

Ulteriori informazioni dettagliate sulla "Politica per la Gestione del Dialogo con gli Azionisti e la Comunità Finanziaria" sono disponibili sul sito web aziendale. www.lottomaticagroup.com

2.7 Approvazione della Politica di Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha definito la struttura e il contenuto della Politica di Remunerazione per la preparazione di questo Rapporto, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, tenendo conto dei preziosi feedback forniti dai principali stakeholder durante gli incontri di coinvolgimento e delle analisi di benchmark sulla remunerazione elaborate da società di consulenza specializzate indipendenti.

La Politica di Remunerazione del Gruppo per il 2025 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, nella riunione del 3 marzo 2025, contestualmente all'approvazione di questo Rapporto.

L'attuazione della Politica, approvata dall'Assemblea degli Azionisti, viene effettuata dagli organi delegati, con il supporto delle funzioni aziendali competenti.

La Politica di Remunerazione descritta in questa sezione è valida per un anno.

3 Cambiamenti nella Politica di Remunerazione nel 2025 rispetto all'anno precedente

La Politica di Remunerazione ha subito alcune modifiche nel 2025 rispetto a quella del 2024, al fine di tenere conto dei feedback degli stakeholder e dei proxy advisor sulla politica del 2024 e delle analisi di benchmark sulla remunerazione elaborate da società di consulenza esterne. In particolare:

- **Composizione del peer group:** la composizione del panel di peer per la remunerazione del CEO e dei DRS è stata rivisitata per includere un set sufficientemente ampio di aziende comparabili che consenta un benchmark significativo in termini di performance, compensi e altri indicatori rilevanti. Il Gruppo di peer selezionato conta in totale 12 aziende suddivise in due sottogruppi: i) peer del settore Gaming (Flutter, Entain, IGT, Playtech ed Evoke), e peer italiani (Nexi, Amplifon, Recordati, Pirelli, Brembo, De Longhi e MFE (Mediaset)). I peer del gaming sono stati selezionati sulla base della presenza delle aziende nei settori di gioco di Lottomatica, come Sport e Gaming (sia Online che Retail), dell'importanza dell'Italia come uno dei mercati chiave, della focalizzazione sui mercati regolamentati e del livello di attività in M&A. I peer italiani sono stati selezionati in base alle caratteristiche del settore delle aziende (ad esempio, Business-to-Consumer, e/o Online, dove innovazione e tecnologia sono fattori chiave di crescita), della posizione di leadership in Italia, della dimensione simile, delle solide performance finanziarie e della struttura azionaria, tra gli altri. Questa modifica ha portato a un panel più ampio (e quindi più rappresentativo) e più comparabile alle caratteristiche specifiche del Gruppo, garantendo così un confronto migliore tra performance e relativi livelli di remunerazione;
- **Piano di incentivo a breve termine (STI):** il piano STI del 2024 comprendeva sia un MBO base che un "Extra Performance MBO", progettato per incentivare performance straordinarie. Tuttavia, il funzionamento di questa struttura potrebbe aver portato ad una certa complessità nella sua interpretazione. Per migliorare la chiarezza e l'allineamento con il framework della Politica di Remunerazione, il piano STI del 2025 è stato rivisitato adottando una struttura di incentivo unica e semplificata. Questo nuovo approccio semplifica il sistema, pur garantendo una maggiore comparabilità con i peer. È importante sottolineare che la curva di pagamento rimane coerente con il sistema del 2024, quindi non ci sono modifiche nelle opportunità di pagamento
- **Piano di incentivo a lungo termine (LTI):** in primo luogo, l'EBITDA cumulato triennale, uno degli indicatori di performance finanziaria nel LTI del 2024, è stato sostituito dal Cash Flow Operativo nel LTI del 2025. Questo cambiamento risolve il problema del "double dipping" dovuto alla presenza dell'EBITDA come indicatore di performance sia nel STI che nel LTI e concentra ulteriormente la gestione sulla generazione di flusso di cassa del Gruppo. In secondo luogo, il numero di stock options non era disponibile al momento della votazione da parte degli azionisti sulla Politica di Remunerazione nel 2024, poiché l'assegnazione era prevista per giugno 2024, in linea con l'anno precedente. Per garantire maggiore chiarezza e certezza sull'assegnazione LTI, il numero di stock options assegnate sarà ora determinato in anticipo. Inoltre, è stata fornita piena divulgazione sul ciclo dell'ultimo piano di stock option (2025-2027) e il numero di beneficiari del LTI è stato aumentato rispetto all'anno precedente per incentivare e trattenere i dipendenti in posizioni chiave. Infine, nel 2025, il LTI prevede un "kick factor", che premia la performance straordinaria legata al prezzo delle azioni del Gruppo, con l'obiettivo di remunerare performance eccezionali e rafforzare l'allineamento tra azionisti e management;
- **Severance:** la Politica di Remunerazione per il 2025 prevede che in caso di cessazione anticipata come "good leaver", il CEO e i DRS ricevano un importo pari a 24 mesi della remunerazione totale, comprensiva della remunerazione fissa e della variabile a breve termine (STI), ma escludendo il LTI e i benefici aziendali. Questo è il risultato di una modifica degli accordi con il CEO e alcuni DRS, che

nel 2024 avevano severance superiori a 24 mesi di stipendio. Inoltre, l'accordo di non concorrenza per il CEO è stato modificato introducendo un tetto pari a 12 mesi della remunerazione fissa;

- Poteri di deroga del Consiglio di amministrazione: i poteri di deroga relativi alla Politica di Remunerazione definiscono chiaramente le circostanze specifiche in cui potrebbero applicarsi delle eccezioni. Inoltre, il Gruppo mantiene la flessibilità di concedere entry bonus (con un tetto pari a 12 mesi di remunerazione fissa) per attrarre talenti di alto livello per ruoli strategici;
- Disclosure nella seconda sezione: la seconda sezione del rapporto sulla remunerazione ha migliorato la divulgazione riguardo al raggiungimento degli obiettivi di performance, inclusi gli indicatori STI e ESG, per allineare meglio la divulgazione alle pratiche di mercato.

4 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

L'articolo 22 dello Statuto della Società prevede che l'Assemblea degli azionisti determini la remunerazione degli amministratori ai sensi dell'articolo 2389, primo comma, del Codice Civile e che possa altresì determinare un importo complessivo per la remunerazione degli amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche ai sensi dell'ultimo comma del suddetto articolo.

4.1 Presidente

La politica retributiva per il 2025 prevede una remunerazione di € 300.000 per il Presidente, determinata sulla base del profilo del candidato designato e delle evidenze emerse dai benchmark retributivi.

Non sono previsti benefici aggiuntivi né indennità di fine mandato specifiche in caso di dimissioni o cessazione anticipata dell'incarico.

4.2 Amministratori non esecutivi

La Politica di Remunerazione 2025 per gli Amministratori non esecutivi prevede i seguenti compensi annuali, in aggiunta al compenso base di 70.000 euro ciascuno, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023 per l'intera durata del mandato. Tali compensi sono riconosciuti per la partecipazione ai Comitati consiliari, tenendo conto delle evidenze dei benchmark retributivi, nonché delle competenze, della professionalità e dell'impegno richiesti per l'espletamento delle relative funzioni:

- per il Comitato Controllo e Rischi, un compenso di 37.500 euro per il presidente e di 15.000 euro per ciascun altro membro;
- per il Comitato Nomine e Remunerazione, un compenso di 22.500 euro per il presidente e di 10.000 euro per ciascun altro membro;
- per il Comitato ESG, un compenso di 32.500 euro per il presidente e di 10.000 euro per ciascun altro membro;
- per il Comitato Operazioni con Parti Correlate, un compenso di 22.500 euro per il presidente e di 10.000 euro per ciascun altro membro.

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti trattamenti di fine mandato né indennità in caso di dimissioni o cessazione anticipata dall'incarico.

COMPENSATIONS	CHAIR	MEMBER
Comitato Controllo e Rischi	€ 37.500	€ 15.000
Comitato Nomine e Remunerazione	€ 22.500	€ 10.000
Comitato ESG	€ 32.500	€ 10.000
Comitato Operazioni con Parti Correlate	€ 22.500	€ 10.000

5 Compenso del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'articolo 2402 del Codice Civile, la remunerazione del Collegio Sindacale è stabilita dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina e per l'intera durata del mandato.

Il Collegio Sindacale in carica al 3 maggio 2023 è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023 per un periodo di tre esercizi. In tale occasione, l'Assemblea ha determinato un compenso annuo lordo di 70.000 euro per il Presidente del Collegio Sindacale e di 60.000 euro per ciascuno dei Sindaci.

ROLE	COMPENSATIONS
Presidente	€ 70.000
Sindaco effettivo	€ 60.000

Tali compensi sono stati determinati in coerenza con le competenze, la professionalità e l'impegno richiesti dal ruolo, nonché in linea con i riferimenti di mercato applicabili, considerando le dimensioni e le caratteristiche settoriali dell'azienda.

Per tutti i membri del Collegio Sindacale, la remunerazione è costituita esclusivamente da una componente fissa e non è in alcun modo legata ai risultati economici dell'azienda.

6 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri DRS

I livelli di remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, in qualità di Amministratore Esecutivo e di Amministratore con incarichi speciali, nonché degli altri DRS, sono definiti tenendo conto della complessità e delle responsabilità effettive del ruolo, dell'esperienza richiesta, dei benchmark retributivi del gruppo di riferimento e della solida performance del Gruppo, sia in termini assoluti che rispetto al mercato di riferimento.

La componente fissa del pacchetto retributivo è calibrata in modo da garantire un adeguato equilibrio con la componente variabile, considerando le caratteristiche del settore di appartenenza e la natura di società quotata del Gruppo. La componente variabile costituisce una parte significativa della remunerazione complessiva.

Ogni anno viene effettuata una valutazione, con eventuali aggiornamenti delle politiche retributive del CEO e dei DRS, basata sulle performance individuali, sui risultati del Gruppo e sui piani strategici, al fine di verificarne l'allineamento con i mercati retributivi di riferimento. Le valutazioni vengono successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

La componente variabile dei pacchetti retributivi offerti da Lottomatica è articolata in:

- Piano di incentivazione a breve termine (STI), erogato up-front sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali;
- Piano di incentivazione a lungo termine (LTI), attualmente rappresentato da un piano di stock option, la cui maturazione è subordinata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo termine.

Oltre alle componenti sopra indicate, il pacchetto retributivo comprende anche benefit e accordi di severance.

6.1 Remunerazione del CEO

Lottomatica non si accontenta di una performance nella media, ma punta all'eccellenza nella creazione di valore per i propri azionisti. Di conseguenza, la politica retributiva non si limita ad allinearsi alla mediana del mercato, bensì rappresenta uno strumento strategico per attrarre, trattenere e motivare uno dei migliori team manageriali del settore, capace di garantire le extra performance attese.

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è concepito in coerenza con questa filosofia, ponendo un forte accento sul principio del pay for performance. La politica retributiva del CEO è infatti strutturata per premiare sia la crescita assoluta che quella relativa, valorizzando il posizionamento competitivo dell'azienda e gli obiettivi di creazione di valore a lungo termine.

La politica è definita sulla base dei mandati specifici del CEO, delle best practice di mercato e dei benchmark retributivi, e prevede un pacchetto retributivo articolato in:

- Compenso in qualità di Consigliere e Amministratore Delegato di Lottomatica Group;
- Compenso come Direttore Generale del Gruppo Lottomatica;
- Piano di incentivazione a breve termine (STI) 2025;
- Piano di incentivazione a lungo termine (LTI);
- Benefit aziendali.

Allineamento con le prestazioni e con la strategia aziendale

Il pacchetto retributivo del CEO, in linea con i principi generali della Politica retributiva, è strutturato per:

- Garantire una remunerazione equa e competitiva, coerente con il ruolo e le performance del CEO;
- Sostenere il posizionamento di Lottomatica come società quotata, attraverso un progressivo allineamento delle politiche retributive alle best practice di mercato nel settore del gaming, con particolare attenzione al bilanciamento tra componente fissa e variabile;
- Rafforzare il legame tra performance a breve e lungo termine, con un focus sulla creazione di valore sostenibile e sulle priorità ESG;
- Assicurare l'autofinanziamento dei piani di incentivazione variabile, integrando il costo degli incentivi stessi negli obiettivi di performance;
- Favorire la fidelizzazione a lungo termine e l'allineamento con gli azionisti, attraverso l'erogazione di componenti azionarie soggette a un periodo minimo di cinque anni di maturazione in ottica di retention.

Al fine di sostenere la crescita del fatturato e dei margini, il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica ha deciso di rivedere il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, rafforzando ulteriormente la componente variabile legata ai risultati di creazione di valore nel lungo periodo.

Nella riunione del 3 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione del Comitato Nomine e Remunerazione e subordinatamente all'approvazione della presente relazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, ha deliberato un incremento, rispetto al 2024, dell'opportunità di remunerazione totale dell'Amministratore Delegato, pari al 15% a target e al 22% al massimo. Tale incremento sarà interamente attribuito alla componente di incentivazione a lungo termine (LTI), con l'obiettivo di massimizzare l'allineamento con la creazione di valore per gli azionisti.

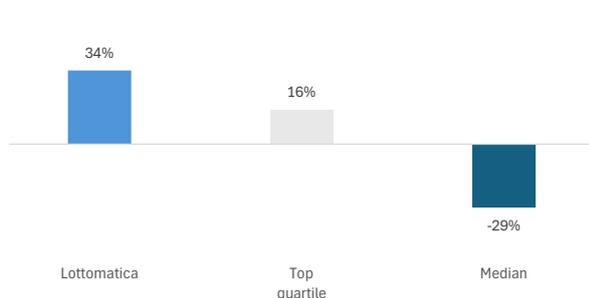
Questa decisione è strettamente connessa agli eccezionali risultati finanziari e operativi conseguiti da Lottomatica, alle prospettive future, alla sua solida posizione competitiva nel mercato e a un'analisi approfondita del più ampio e rilevante gruppo di peers di riferimento.

Come illustrato nei grafici sottostanti, l'adeguamento retributivo riflette:

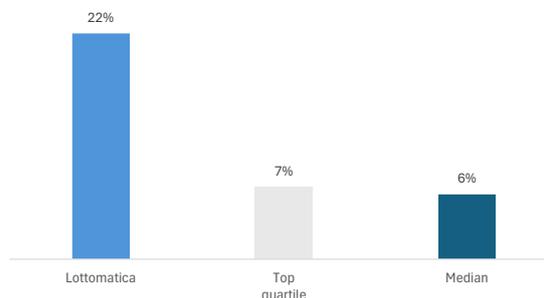
- un'analisi dettagliata del gruppo di peers di riferimento, garantendo un confronto accurato con aziende di dimensioni, profilo finanziario e settore analoghi;
- la performance record di Lottomatica nel 2024, sia in termini assoluti che rispetto ai competitor, con particolare riferimento alla crescita dell'EBITDA e al Total Shareholder Return (TSR) rispetto all'indice MIB;
- la straordinaria crescita del Gruppo dal 2022, periodo in cui:
 - i ricavi sono aumentati del 44%;
 - l'EBITDA è cresciuto del 54%;
 - la quota di mercato nel settore online è più che raddoppiata, passando dal 15% al 31%, consolidando la leadership di Lottomatica nel settore del gaming in Italia;
- l'espansione significativa della scala aziendale, evidenziata da:
 - una crescita della capitalizzazione di mercato del 34%;
 - un incremento dell'EBITDA del 22% negli ultimi dodici mesi (al 31/12/2024);
 - una crescita sostenuta da un mix di espansione organica e operazioni di M&A di successo.

Performance di Lottomatica nel 2024 rispetto ai peers

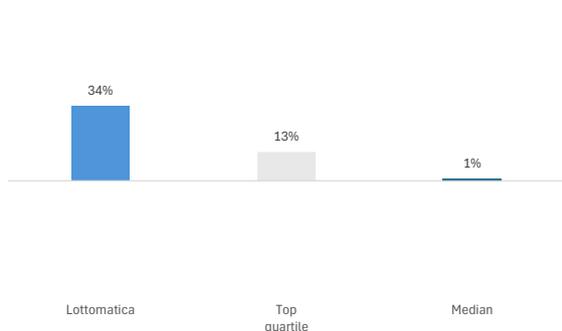
Gaming Peers – 2024 TSR



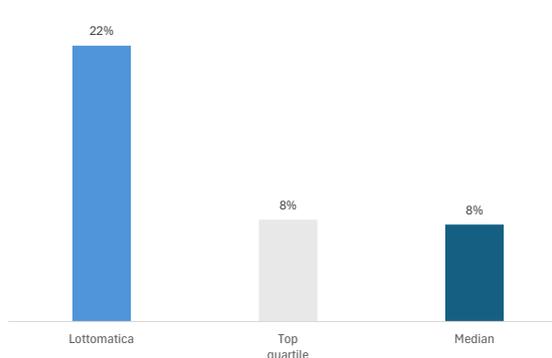
Gaming Peers – Crescita dell'EBITDA nel 2024



Italian Peers – 2024 TSR

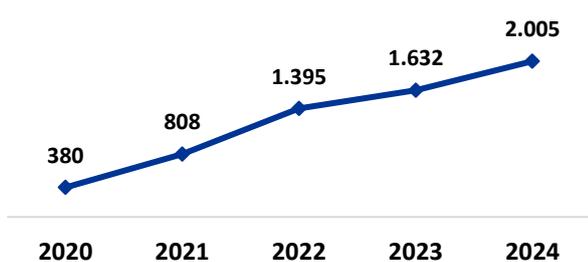


Italian Peers – Crescita dell'EBITDA nel 2024

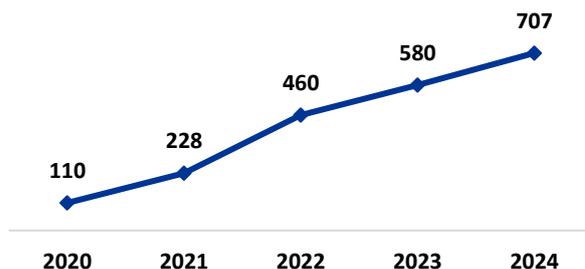


Performance di Lottomatica 2020-2024

Revenues (Milioni di euro)¹

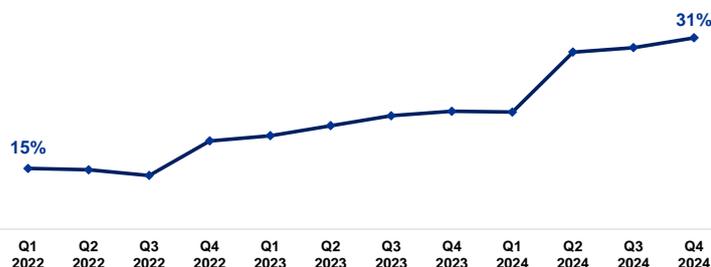


EBITDA (Milioni di euro)¹



¹Importi arrotondati al milione

GGR market share evolution
Overall Online



Le componenti e i valori della remunerazione totale dell'Amministratore delegato sono riportati nella tabella seguente.

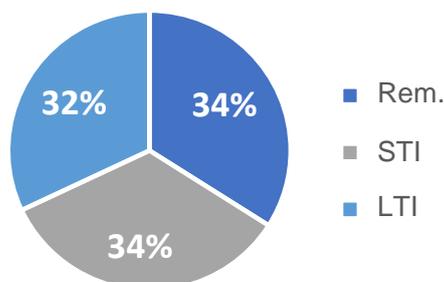
(.000)	Minimo	Target	Massimo
Remunerazione fissa	€ 1.180	€ 1.180	€ 1.180
STI	€ 0 (*)	€ 1.180	€ 2.360
LTI	€ 0 (**)	€ 1.144	€ 2.860

*Se il gate dell'EBITDA non viene superato, il valore STI è 0.

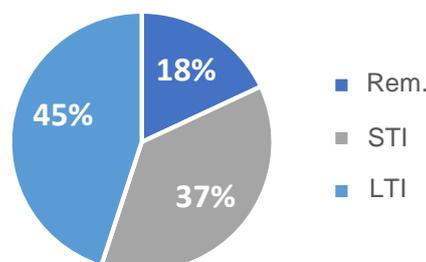
** se le soglie minime non vengono raggiunte, il valore LTI è pari a 0.

Di seguito è riportata la ripartizione del pay mix dell'Amministratore Delegato, ovvero la composizione percentuale delle diverse componenti retributive all'interno del pacchetto complessivo, calcolata su base annua. Il peso delle componenti variabili, sia di breve che di lungo periodo, è determinato considerando gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello di performance target e massimo previsto per ciascun piano di incentivazione.

Pay mix Target



Pay mix Massimo



In base all'analisi condotta in collaborazione con una società di consulenza esterna, la remunerazione totale del CEO è risultata inferiore alla mediana del gruppo di peers. Di conseguenza, è stato effettuato un adeguamento per allinearla ai benchmark di mercato.

Sebbene la performance del Gruppo sia superiore a quella dei competitor, anche nel quartile superiore, come evidenziato in questa sezione, la remunerazione del CEO è ora allineata al livello mediano del gruppo di peers.

Inoltre, il nuovo mix retributivo risulta più equilibrato nella sua componente a lungo termine, in linea con il gruppo di peers sia in termini di target che di massimo potenziale.

6.1.1 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato i) è commisurata ai compiti e alle responsabilità assegnate, alla complessità del ruolo e alle competenze distintive richieste; ii) garantisce un equilibrio adeguato tra componente fissa e variabile; iii) è allineata ai livelli retributivi di società comparabili e specifiche del settore.

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato si compone di un emolumento per il ruolo di Consigliere del Gruppo Lottomatica e di un compenso volto a remunerare le responsabilità esecutive connesse alla carica di Amministratore Delegato.

La remunerazione fissa totale dell'Amministratore Delegato, deliberata dal Consiglio di Amministrazione il 3 marzo 2025, ammonta a 1.180.000 euro.

6.1.2 Remunerazione variabile a breve termine

Il premio STI riconosce all'Amministratore Delegato il diritto a percepire un bonus annuale in denaro, subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi definiti su base annuale e allineati ai target del Gruppo.

Come illustrato di seguito, il sistema prevede l'assegnazione di KPI strettamente legati alle priorità aziendali, caratterizzati da criteri sfidanti, raggiungibili, misurabili e coerenti con le responsabilità del ruolo a cui sono attribuiti. A ciascun KPI è assegnato un peso specifico, come indicato nella tabella seguente. Inoltre, il diritto al pagamento dell'STI è subordinato al raggiungimento da parte del Gruppo di un EBITDA pari o superiore al Gate di accesso per l'attivazione del piano.

Il calcolo complessivo dell'STI avviene secondo il seguente meccanismo:

- l'importo totale del payout è determinato moltiplicando la remunerazione fissa per il payout range;
- il payout range è calcolato come la somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun KPI;
- ogni KPI prevede un livello minimo, al di sotto del quale l'obiettivo è considerato non raggiunto (e quindi 0%), e un livello massimo, oltre il quale la performance aggiuntiva non genera ulteriore remunerazione.

Gate di accesso per l'attivazione del piano: Group EBITDA \geq Valore soglia del Gate		On/Off
KPIs	Peso	Payout range (% della remunerazione fissa)
Group EBITDA	50%	
Group Net Financial Debt	20%	
Sinergie ⁵	15%	
ESG KPIs	15%	
Totale	100%	0%-200%

Di conseguenza:

- se l'EBITDA del Gruppo è inferiore al Gate Value non è previsto alcun STI;
- se viene raggiunto il livello di performance target, l'STI payout è pari al 100% della remunerazione fissa;
- se viene raggiunto il livello massimo di performance, l'STI payout è pari al 200% della remunerazione fissa.

I valori specifici degli obiettivi finanziari non vengono resi noti a causa della loro natura confidenziale.

Per quanto riguarda i KPI ESG, il Gruppo ha definito i seguenti indicatori:

	Performance range		
	Minimum	Target	Maximum
Zero Emissioni Scope 2 (perimetro di riferimento 01/01/2025: sedi di società non sharing in Italia in sale da gioco diretta a bassa tensione). KPI: riduzione rispetto alle emissioni Scope 2 del 2024.	90%	95%	>95%
Rinnovo delle certificazioni ESG: ISO 37001 (Anticorruzione); ISO 27001 (Protezione dei dati); G4 Online (Gioco responsabile); ISO 45001 (Salute e sicurezza); UNI/PDR 125:2022 (Parità di genere); ISO 14001 (Ambiente). KPI: rinnovo delle certificazioni entro il 31 dicembre 2025.		On/off	
Migliorare l'equità retributiva riducendo il gender pay gap del 2024, con riferimento allo stesso perimetro ^(*)	-0,3pp	-0,5pp	-0,8pp

^(*) Il Gender Pay Gap (GPG) viene calcolato utilizzando la metodologia Mercer, che impiega un approccio strutturato basato sul peso organizzativo della posizione, sulle fasce retributive e sul ruolo, per garantire un'analisi obiettiva e coerente dell'equità retributiva. Al 31/12/2024, il GPG è pari al 3,5%.

In caso di cessazione del mandato, l'STI viene corrisposto su base pro-quota per i mesi effettivi di permanenza in carica.

⁵ I KPI di sinergia sono obiettivi specifici di opex e capex (in euro) realizzati nel 2025.

6.1.3 Remunerazione variabile a lungo termine

Una componente significativa della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato è legata a un orizzonte temporale di lungo periodo, con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento con gli interessi della creazione di valore sostenibile per azionisti e stakeholder.

A tal fine, nel 2023, prima della quotazione della Società, è stato introdotto un sistema di incentivazione a lungo termine basato su stock option, articolato su tre cicli triennali con meccanismo rolling, in linea con le priorità strategiche della Società. Nella definizione di tale sistema, la Società ha adottato criteri coerenti con le principali best practice e benchmark di mercato, nonché con i principi e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. Inoltre, conformemente alle Politiche di Remunerazione del Gruppo e al Codice sopra citato, tutti i bonus maturati ed erogati nell'ambito dei piani descritti sono soggetti all'applicazione di clausole di claw back e malus.

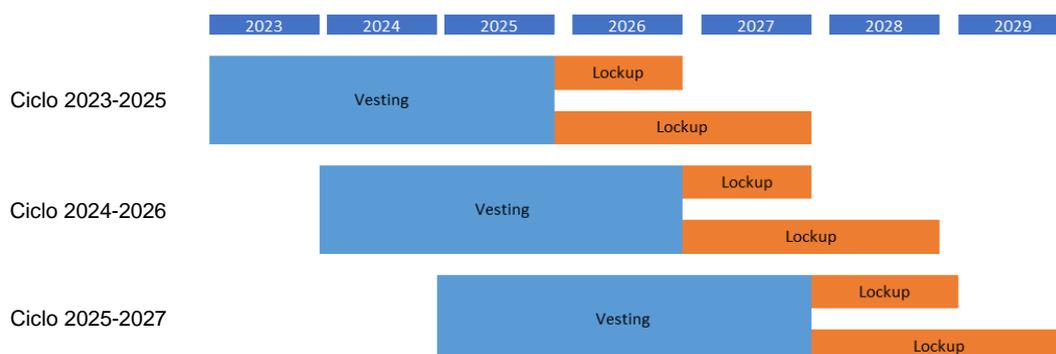
L'attivazione del piano LTI, approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 15 marzo 2023, è stata successivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione il 15 giugno 2023, previo parere del Collegio Sindacale per le materie di competenza. L'obiettivo dell'LTI è quello di rafforzare la retention delle risorse chiave e incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici, favorendo la creazione di valore sostenibile per azionisti e stakeholder. Il piano consente al Gruppo di perseguire una crescita di lungo periodo e di consolidare un successo sostenibile nel tempo.

L'LTI prevede l'assegnazione di opzioni, ognuna delle quali conferisce il diritto di sottoscrivere o acquistare un'azione del Gruppo Lottomatica, alle condizioni e ai termini previsti dal Regolamento, a un prezzo unitario equivalente allo strike price. Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato Nomine e Remunerazione, determina annualmente il numero complessivo di opzioni assegnabili ai beneficiari dell'LTI.

Entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea della Società al termine di ciascun ciclo triennale (2025, 2026, 2027), il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, valuterà il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance, determinando il numero di stock option effettivamente maturate e le corrispondenti azioni assegnate.

Qualora, nel periodo tra l'assegnazione e l'esercizio dell'opzione, il valore dell'azione registri un incremento, il beneficiario potrà esercitare l'opzione acquistando le azioni a un prezzo predefinito inferiore al valore di mercato, realizzando così una plusvalenza.

Il piano ha una durata pluriennale ed è suddiviso in tre cicli, con un periodo di maturazione di tre anni per le opzioni assegnate in ciascun ciclo. Il numero massimo di stock option assegnabili nei tre cicli è pari al 5% delle azioni emesse dall'emittente, come specificato nel prospetto di quotazione e negoziazione delle azioni di Lottomatica Group S.p.A. su Euronext Milano.



Le azioni derivanti dall'esercizio delle opzioni saranno soggette ai seguenti vincoli di lock-up:

- il 20% delle azioni sarà sottoposto a un periodo di lock-up di un anno a decorrere dalla fine del periodo di maturazione;
- un ulteriore 20% delle azioni sarà soggetto a un periodo di lock-up di due anni dalla fine del periodo di maturazione.

Su parere del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione assegnerà le opzioni al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, che includono:

- la performance finanziaria del Gruppo;
- l'andamento del prezzo delle azioni rispetto all'indice italiano e al gruppo di peers;
- i risultati ottenuti in ambito ESG.

Le condizioni di performance (KPI), che influenzano la maturazione dei diritti per il ciclo 2025-2027, e i relativi pesi sono:

- Cumulative Operating cash flow 2025-2027 (valore effettivo rispetto al Business Plan), 50%;
- TSR vs Peers⁶, 25%;
- TSR vs Borsa Italiana FTSE MIB, 25%.

Le curve di vesting per ciascun KPI sono riportate nel grafico seguente:



In conseguenza di quanto sopra, il numero di stock option maturate sarà determinato come segue:

- 0% nel caso in cui il livello minimo di performance non venga raggiunto;
- 40% delle stock option assegnate, qualora venga raggiunto il livello di performance target;
- 100% delle stock option assegnate, nel caso in cui venga raggiunto il livello massimo di performance per tutti i KPI.

Per quanto riguarda gli obiettivi ESG, il Gruppo conferma il proprio impegno nel mantenere lo status di best-in-class. In continuità con i precedenti cicli di LTI, continuerà ad applicare una percentuale di bonus/malus, variabile tra -10% e +10%, sul numero totale di opzioni maturate. Tale percentuale è determinata in base al ranking del Sustainalytics ESG rating del Gruppo Lottomatica all'interno della sub-industry Gaming.

⁶ I competitor individuati sono Flutter, Entain, Evoke, FDJ e IGT.

I valori specifici degli obiettivi finanziari non vengono divulgati a causa della loro natura riservata.

Inoltre, il piano LTI prevede che, nel caso in cui il Total Shareholder Return (TSR) del Gruppo risulti negativo, il numero massimo di stock option maturabili non possa superare il 40% delle stock option assegnate.

Per il terzo ciclo 2025-2027, il piano introduce un kick factor, che consente all'Amministratore Delegato, ai DRS e a tutti i beneficiari del piano di stock option di incrementare del 40% il numero totale di azioni assegnate, qualora il prezzo dell'azione del Gruppo Lottomatica superi i 20 euro per più di 20 giorni di borsa consecutivi nel periodo 2025-2027. In ogni caso, il numero massimo di stock option assegnabili a tutti i beneficiari del piano, considerando l'intero arco temporale dei tre cicli e includendo l'effetto del kick factor, non potrà superare il 5% del capitale sociale della Società, come stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023.

Ad oggi, i beneficiari del piano LTI, compreso l'Amministratore Delegato, non hanno esercitato alcuna stock option.

Per il primo e il secondo ciclo del piano di stock option, all'Amministratore Delegato sono state assegnate, rispettivamente nel 2023 e nel 2024: 560.000 stock option a un prezzo di esercizio di 9 euro, con maturazione nel 2026; 926.000 stock option a un prezzo di esercizio di 10,8 euro, con maturazione nel 2027.

Tali assegnazioni sono state effettuate in conformità alle regole e ai meccanismi del piano LTI descritti nel Documento di Registrazione⁷.

Per il terzo ciclo 2025-2027, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di assegnare all'Amministratore Delegato 1.100.000 stock option a un prezzo di esercizio di €16,03 con maturazione nel 2028, previa approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025.

Il valore delle stock option assegnate all'Amministratore Delegato nel 2025 corrisponde al 97% della remunerazione fissa a target e al 242% della remunerazione fissa in caso di raggiungimento del livello massimo di performance.

6.1.4 Benefit non monetari

In continuità con gli anni precedenti, all'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale di Lottomatica Group S.p.A., sono riconosciuti i benefit previsti per i dirigenti, che includono: pensione integrativa; assistenza sanitaria integrativa; copertura assicurativa in caso di morte o invalidità; auto aziendale, anche per uso personale, con rimborso del carburante; ulteriori benefit non monetari.

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

6.2 Remunerazione dei DRS

Sulla base delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazione e delle delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione, Lottomatica Group ha promosso l'analisi, l'implementazione e il monitoraggio del sistema di remunerazione dedicato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ESR). Questo sistema è stato progettato con l'obiettivo di orientare sempre più il management verso il conseguimento di risultati aziendali di medio-lungo termine e la creazione di valore sostenibile, in linea con la strategia aziendale e in conformità alle principali best practice e benchmark di mercato.

Analogamente a quanto previsto per il CEO, gli ESR del Gruppo beneficiano, oltre alla remunerazione fissa, anche di:

- Piano di incentivazione a breve termine (STI) 2025;
- Piano di incentivazione a lungo termine (LTI);
- Benefit riconosciuti secondo le prassi aziendali.

Per le stesse motivazioni illustrate nella sezione 1.6.1 e a seguito di un'attenta analisi delle politiche retributive del gruppo di peers, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 3 marzo 2025, ha approvato, su raccomandazione del Comitato Nomine e Remunerazione e subordinatamente all'approvazione della presente relazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, un incremento della total compensation opportunity dei DRS rispetto al 2024, pari al 26% a target e al 35% al massimo. Tale adeguamento avviene principalmente attraverso un rafforzamento della componente di lungo termine (LTI), con l'obiettivo di massimizzare l'allineamento con la creazione di valore per gli azionisti.

6.2.1 Fixed remuneration

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) del Gruppo Lottomatica è definita e periodicamente monitorata e rivista in base ai seguenti principi:

- Riconoscimento del ruolo e delle responsabilità, con particolare attenzione al valore strategico apportato al processo decisionale a livello di Gruppo;
- Competitività della remunerazione rispetto al mercato di riferimento;
- Equità interna tra profili comparabili;
- Incentivazione alla fidelizzazione e al consolidamento del rapporto con il Gruppo.

6.2.2 Remunerazione variabile a breve termine

In linea con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) si applica il piano di incentivazione a breve termine (STI), descritto nella sezione 1.6.1.2, che riconosce il diritto a percepire un bonus monetario annuale basato sul livello di raggiungimento di specifici KPI.

Come illustrato di seguito, l'STI prevede l'assegnazione degli stessi KPI attribuiti all'Amministratore Delegato, oltre ai KPI individuali o divisionali specifici per il ruolo del dirigente, i cui dettagli non vengono divulgati per ragioni di riservatezza. Le ponderazioni applicate sono riportate nella tabella seguente.

Il calcolo complessivo dell'STI per i DRS segue le stesse modalità previste per l'Amministratore Delegato. Inoltre, il diritto al pagamento dell'STI è subordinato al raggiungimento da parte del Gruppo di un EBITDA pari o superiore al Gate Value.

Gate di accesso per l'attivazione del piano: EBITDA del Gruppo \geq Valore soglia del gate		On/Off
KPI	Peso	Payout range (% della remunerazione fissa)
Group EBITDA	26%	
Group Net Financial Debt	14%	
Sinergie ⁸	12%	
ESG KPIs	15%	
KPI individuali / di divisione	33%	
Totale	100%	0%-108%

Di conseguenza:

- se l'EBITDA del Gruppo è inferiore al valore soglia, non è previsto alcun pagamento dell'STI;
- se viene raggiunto il livello di performance target, l'importo dell'STI corrisponde in media al 63% della remunerazione fissa;
- se viene raggiunto il livello massimo di performance, l'importo dell'STI ammonta in media al 108% della remunerazione fissa.

In caso di cessazione del mandato, l'STI viene corrisposto su base pro-quota per i mesi effettivi di permanenza in carica.

6.2.3 Remunerazione variabile di lungo termine

Al fine di stabilizzare il team manageriale del Gruppo per il raggiungimento degli obiettivi strategici su base pluriennale, il Gruppo ha introdotto un sistema di incentivazione a lungo termine, anche a favore dei DRS. Nella definizione di questi piani, il Gruppo ha adottato criteri stabiliti in linea con le prassi e i benchmark di mercato.

L'LTI per i DRS selezionati soddisfa le finalità, i termini e le condizioni già descritte nella sezione 6.1.3.

Si noti inoltre che, in linea con le disposizioni delle Politiche retributive del Gruppo, i bonus maturati ed erogati nell'ambito dei piani LTI sono soggetti all'applicazione di clausole di claw back/malus, come descritto in precedenza.

⁸ Il KPI "Sinergie" fa riferimento a target capex e opex (in Euro) realizzati nel 2025.

Per ulteriori dettagli sul piano di incentivazione a lungo termine del management, si rimanda al Documento di Registrazione dedicato⁹, disponibile sul sito web della Società.

7 Benefit

L'offerta retributiva complessiva per il management è arricchita dai seguenti benefit aggiuntivi:

- Previdenza sociale integrativa;
- Assicurazione medica integrativa;
- Assicurazione infortuni e vita;
- Assicurazione per l'assistenza a lungo termine e l'invalidità permanente da malattia;
- Auto aziendale;
- Buoni pasto.

Tali benefit sono adattati ai contesti locali, tenendo conto delle caratteristiche del mercato e delle normative di riferimento. Oltre a quanto sopra, non sono previste prestazioni previdenziali o pensionistiche ulteriori rispetto a quelle obbligatorie.

8 Dimissioni, cessazione o licenziamento (severance)

8.1 Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro (severance)

Per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) è prevista un'indennità in caso di cessazione del rapporto di amministrazione e gestione.

In particolare, in caso di cessazione anticipata da good leaver, all'Amministratore Delegato e ai DRS viene riconosciuto un importo pari a 24 mesi della remunerazione complessiva, calcolata sulla base della somma tra la remunerazione fissa e la componente variabile a breve termine (STI), con esclusione della componente di incentivazione a lungo termine (LTI) e dei benefit aziendali.

Tale importo è da considerarsi onnicomprensivo rispetto agli obblighi legali e contrattuali.

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

8.2 Patti di non concorrenza

Per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) si applicano patti di non concorrenza della durata di 12 mesi.

In caso di cessazione anticipata da good leaver, viene riconosciuto un importo pari a 12 mesi della remunerazione fissa, con esclusione della componente variabile a breve termine (STI), dell'incentivazione a lungo termine (LTI) e dei benefit aziendali.

8.3 Altri strumenti

Una polizza D&O è garantita per il Presidente, gli Amministratori e i Sindaci.

9 Altri compensi / benefit

I benefit rappresentano una componente integrativa agli altri elementi della remunerazione, adottata in un'ottica di welfare sostenibile. Essi sono differenziati in base alla categoria dei destinatari e alla loro tipologia, risultano allineati alle pratiche di mercato e sono coerenti con le normative applicabili e le disposizioni dei contratti collettivi del lavoro.

In continuità con gli anni precedenti, all'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale di Lottomatica S.p.A., sono riconosciuti i benefit previsti per i dirigenti, tra cui la pensione integrativa, l'assistenza sanitaria integrativa, la copertura assicurativa in caso di morte o invalidità, l'auto aziendale, anche per uso personale, con rimborso del carburante, oltre ad altri benefit non monetari.

Per il Presidente, gli Amministratori e i Sindaci è garantita una polizza D&O (Directors & Officers Liability Insurance).

La Società può inoltre concedere agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche benefit non monetari, tra cui, a titolo esemplificativo, l'autovettura aziendale, l'assistenza fiscale, il supporto educativo per i familiari, la polizza sanitaria integrativa, l'abitazione, la polizza vita integrativa e il contributo a un fondo pensione integrativo.

10 Clawback / malus

Il Gruppo ha previsto l'applicazione di clausole di clawback e malus, che consentono di richiedere la restituzione, totale o parziale, delle componenti variabili della remunerazione erogate in forma monetaria o assegnate sotto forma di strumenti finanziari, oppure di trattenere somme o azioni soggette a differimento, nel caso in cui si verifichi una delle seguenti circostanze:

- i) i dati e le informazioni economico-finanziarie utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance risultino errati o falsificati;
- ii) il beneficiario abbia tenuto un comportamento doloso o colposo che abbia influito in modo determinante sull'erogazione del bonus e/o sull'assegnazione degli strumenti finanziari.

11 Deroghe

È importante sottolineare che, nel 2024, i principali proxy advisor hanno individuato un'opportunità di miglioramento delle politiche retributive in relazione al potere di deroga del Consiglio di Amministrazione. Sebbene tale potere non sia mai stato esercitato, il Consiglio ha ritenuto opportuno chiarire i limiti entro i quali tali deroghe possono essere applicate, dimostrando così l'impegno dell'azienda nell'ascolto degli stakeholder e nella ricerca di un miglioramento continuo.

Pertanto, come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, Lottomatica mantiene la possibilità di derogare temporaneamente alle proprie politiche retributive in circostanze eccezionali, ossia situazioni in cui la deviazione dalla politica sia necessaria per garantire la sostenibilità a lungo termine della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di verificare l'esistenza di tali circostanze eccezionali e di esercitare il potere di deroga, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, previa consultazione del Collegio Sindacale e, nei casi in cui sia richiesto dal Regolamento sulle Operazioni con Parti Correlate adottato dalla Società, con il parere favorevole del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le circostanze eccezionali che possono giustificare l'applicazione di tali deroghe includono:

- discontinuità nell'organizzazione aziendale dovuta a operazioni straordinarie, quali fusioni, scissioni, acquisizioni o dismissioni, comprese la vendita di società o di unità aziendali, con impatti significativi sulle dimensioni o sulla redditività dell'azienda;
- sostituzione, a causa di eventi imprevisti, di organi delegati o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che richiedano la rapida definizione di un pacchetto retributivo per la relativa sostituzione;
- necessità di implementare politiche di retention per risorse strategiche per il Gruppo o per dipendenti con competenze altamente specializzate, mediante l'assegnazione di un retention bonus;
- cambiamenti socio-economici esogeni o eventi straordinari e imprevedibili che, modificando il contesto di mercato di riferimento, possano influenzare in modo significativo i risultati del Gruppo.

Inoltre, il Gruppo si riserva il diritto di riconoscere un entry bonus di natura non ricorrente ed eccezionale, fino a un massimo di 12 mensilità della remunerazione fissa, al fine di attrarre talenti e/o compensare il valore perso dal neoassunto, sia in termini monetari che non monetari.

In conformità alla normativa vigente e in stretta relazione alla specifica circostanza eccezionale, gli elementi della Politica retributiva che possono essere oggetto di deroga includono:

- la componente fissa della remunerazione;
- la componente variabile a breve termine della remunerazione (piani STI);
- la componente variabile a lungo termine della remunerazione (piani LTI).

Le informazioni relative all'applicazione di eventuali eccezioni, inclusi gli elementi per i quali è stata concessa una deroga, la descrizione delle circostanze che l'hanno resa necessaria, la procedura seguita e la remunerazione concessa, saranno dettagliate nella Relazione sulla politica retributiva e sui compensi corrisposti, che sarà sottoposta all'approvazione degli azionisti in occasione dell'Assemblea generale.

SEZIONE II – Remunerazione e altre informazioni

1 Premessa

La Sezione II soddisfa i requisiti della Consob e include informazioni dettagliate sulla remunerazione corrisposta per l'anno 2024, secondo i criteri stabiliti nell'Allegato 3, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, ai membri del Consiglio di amministrazione, all'AD, ai DRS e ai membri del Collegio Sindacale, come definito dalla politica di remunerazione prevista per tale anno.

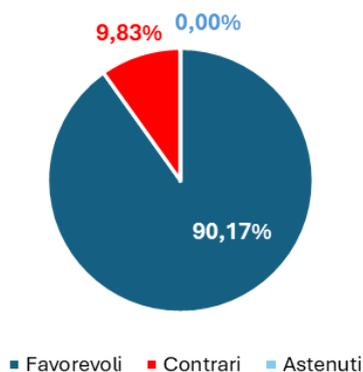
La parte finale di questa Sezione presenta le tabelle con la remunerazione corrisposta nel 2024 al Presidente del Consiglio di amministrazione, agli Amministratori non esecutivi, ai Sindaci, all'AD e ai DRS.

In conformità con l'Articolo 123-ter, comma 3-bis del TUF, la Sezione II è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per approvare il Bilancio d'Esercizio al 31 dicembre 2024.

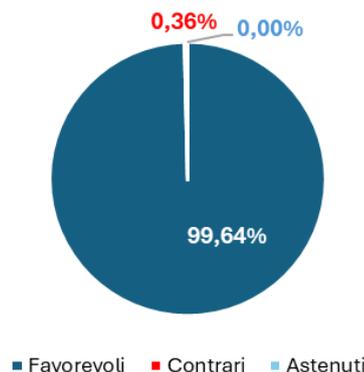
2 Risultati delle votazioni

L'Assemblea degli Azionisti, riunitasi il 9 aprile 2024, ha espresso voto favorevole sulla Sezione I e II della Politica sulla Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, pubblicata nel 2024. I grafici sottostanti illustrano l'esito della votazione consultiva.

Relazione 2024- Delibera sulla Prima Sezione
relativa alla politica di remunerazione per il 2024



Relazione 2024- Delibera sulla Seconda Sezione
relativa ai compensi corrisposti nel 2023



I voti sono calcolati esclusivamente sulla base delle azioni ordinarie rappresentate e aventi diritto di voto, che corrispondono al 78,2% del capitale sociale ordinario.

3 Attuazione delle politiche di remunerazione per il 2024

L'attuazione della politica di remunerazione per il 2024 per gli Amministratori, l'Amministratore Delegato e i DRS è stata verificata dal Comitato Nomine e Remunerazione durante la valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance ed è risultata conforme alle delibere adottate dal Consiglio di amministrazione.

4 Presidente del Consiglio di Amministrazione

4.1 Remunerazione fissa

Il Presidente non esecutivo del Consiglio di amministrazione ha ricevuto un emolumento annuo lordo totale di €300.000 (di cui €70.000 come membro del Consiglio di amministrazione).

4.2 Benefici non monetari

Non sono stati allocati benefici non monetari per il 2024.

5 Amministratori non esecutivi

I membri non esecutivi e/o indipendenti del Consiglio di amministrazione hanno ricevuto la remunerazione prevista e deliberata dall'Assemblea degli Azionisti del 9 aprile 2024, pari a €70.000, oltre alle indennità per la partecipazione ai Comitati del Consiglio. I dettagli sono riportati nella sezione "Tabelle della Remunerazione".

La Tabella 1 non riporta i nomi degli amministratori che hanno rinunciato alla loro remunerazione per il 2024.

6 Collegio sindacale

Nel 2024, i membri del Collegio Sindacale hanno ricevuto la seguente remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti:

- Un emolumento annuo lordo di €70.000 per il ruolo di Presidente;
- Un emolumento annuo lordo di €60.000 per i sindaci effettivi.

Per quanto riguarda i membri del Collegio Sindacale, non è prevista alcuna remunerazione legata alla performance. I dettagli della remunerazione per l'esercizio 2024 sono riportati nella Tabella 1.

7 Remunerazione dell'AD

7.1 Remunerazione fissa

Nel 2024, la remunerazione fissa totale per l'Amministratore Delegato è pari a €1.175.098, pari alla somma di €70.000 come membro del Consiglio di amministrazione di Lottomatica Group SpA, €180.000 per il ruolo di Amministratore Delegato di Lottomatica Group SpA, €199.736 come Direttore Generale di Lottomatica Group e €725.362 come Direttore Generale di Lottomatica SpA.

7.2 Il piano di incentivazione di breve termine (STI)

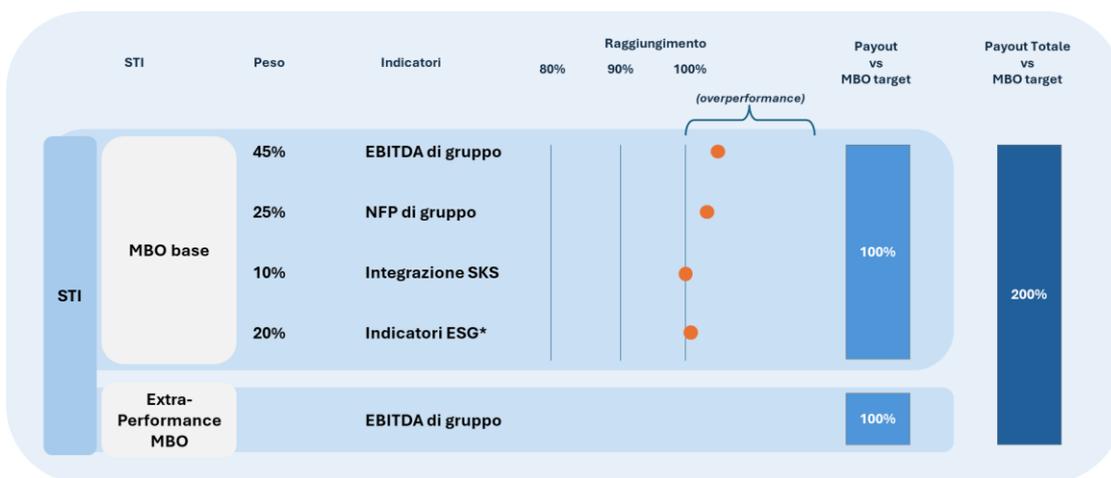
Il piano di incentivazione di breve termine per il 2024 ha l'obiettivo di premiare il livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali approvati dal Consiglio di amministrazione del 3 marzo 2025, e include due componenti:

- MBO base, per il quale è stato raggiunto il 100% dell'incentivo target. Il pagamento/assegnazione del premio è previsto per marzo 2025;
- Extra MBO, finalizzato a incentivare performance superiori all'obiettivo EBITDA del Gruppo utilizzato per l'MBO base, per il quale è stato raggiunto il 100% dell'incentivo target.

Il 3 marzo 2025, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e ottenuto il parere del Collegio Sindacale, ha deciso di riconoscere all'Amministratore Delegato un STI di €2.360.000, pari al 200% della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato.

L'STI è stato maturato in base al raggiungimento degli obiettivi del piano 2024 come segue:

Indicatori STI 2024



*I Kpi ESG raggiunti al 100% durante l'anno 2024 sono i seguenti:

- Go live of the problem gambling analysis tool for the online customer base in collaboration with CEPID (Gemelli) and go live campaign "Non Giocare Se"
- Participation in training course for women talent pool and for bias elimination during recruiting and promotion process (population involved, managers)
- Approval of decarbonization strategy and roadmap

7.3 Piano di incentivazione di lungo termine

A seguito dell'attuazione del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023, per il secondo ciclo del piano (2024-2026), l'Amministratore Delegato ha ricevuto 926.000 opzioni call esercitabili nel 2027, in conformità con le regole e i meccanismi operativi del piano LTI definiti nel documento informativo ai sensi dell'articolo 114 bis del Testo Unico della Finanza, approvato nel 2023 dall'Assemblea degli Azionisti.

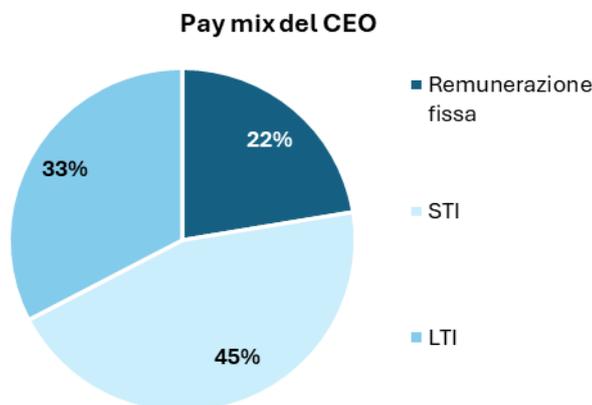
7.4 Benefits

Nel 2024, sono stati assegnati benefici non monetari.

Il valore del pacchetto di benefici assegnato all'Amministratore Delegato (come descritto nella Sezione I) è riportato nella Tabella 1, indicato nella colonna "benefici non monetari". Come illustrato nella Sezione I, i valori riportati includono il contributo alla previdenza sociale integrativa e la copertura assicurativa per morte, infortuni professionali/extra-professionali e la copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicate all'alta dirigenza. Sono inclusi anche l'auto aziendale e il telefono cellulare.

7.5 Pay Mix

La suddivisione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato per il 2024 è riportata di seguito:



La componente variabile di lungo termine riguarda il secondo ciclo (2024-2026) del piano di stock option 2023-2025, assumendo che tutte le opzioni assegnate nel 2024 matureranno (con maturazione prevista per giugno 2027) e ciascuna opzione è valutata €1,85.

8 Dirigenti con responsabilità strategica

8.1 Remunerazione fissa

Nel 2024, tre dirigenti hanno ricoperto posizioni con responsabilità strategica e hanno ricevuto un totale di €1.237.880 in remunerazione fissa.

8.2 Il piano di incentivazione di breve termine (STI)

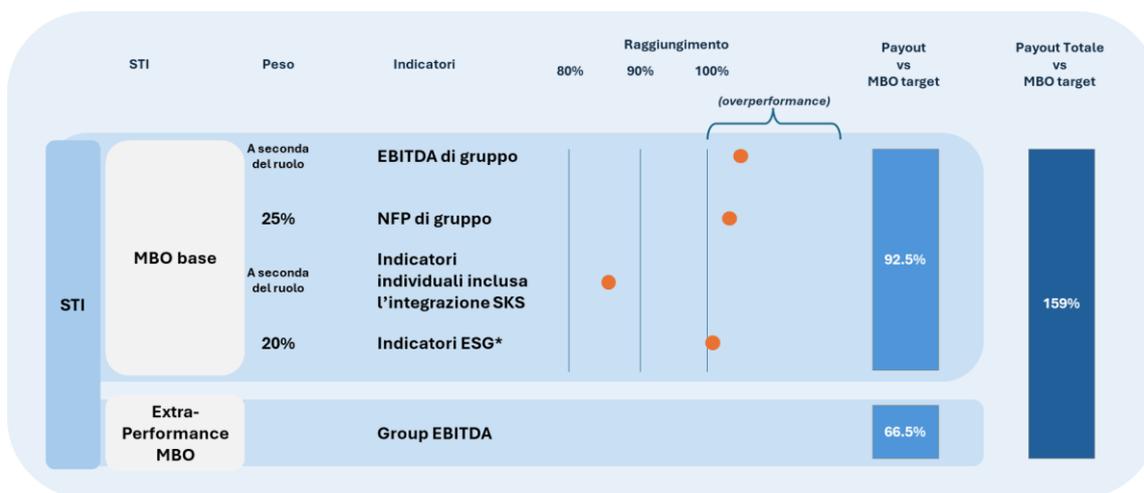
Il piano di incentivazione di breve termine per il 2024 ha l'obiettivo di premiare il livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali approvati dal Consiglio di amministrazione del 3 marzo 2025, e si compone di due componenti:

- MBO base, per il quale è stato raggiunto il 92,5% dell'incentivo target (in media), pari al 60% della remunerazione fissa (in media). Il pagamento/assegnazione del premio è previsto per marzo 2025;
- Extra-MBO, finalizzato a incentivare performance superiori all'obiettivo EBITDA del Gruppo utilizzato per l'MBO base, per il quale è stato raggiunto il 66,5% dell'incentivo target (in media), pari al 45% della remunerazione fissa (in media).

Il 3 marzo 2025, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e ottenuto il parere del Collegio Sindacale, ha deciso di riconoscere ai DRS un STI di €1.295.875, pari al 159% dell'obiettivo MBO dei DRS, ovvero al 105% della remunerazione fissa (in media).

L'STI è stato maturato in base al raggiungimento degli obiettivi del piano 2024 come segue:

Indicatori STI 2024



*I Kpi ESG raggiunti al 100% durante l'anno 2024 sono i seguenti:

- Go live of the problem gambling analysis tool for the online customer base in collaboration with CEPID (Gemelli) and go live campaign "Non Giocare Se"
- Participation in training course for women talent pool and for bias elimination during recruiting and promotion process (population involved, managers)
- Approval of decarbonization strategy and roadmap

8.3 Piano di incentivazione di lungo termine

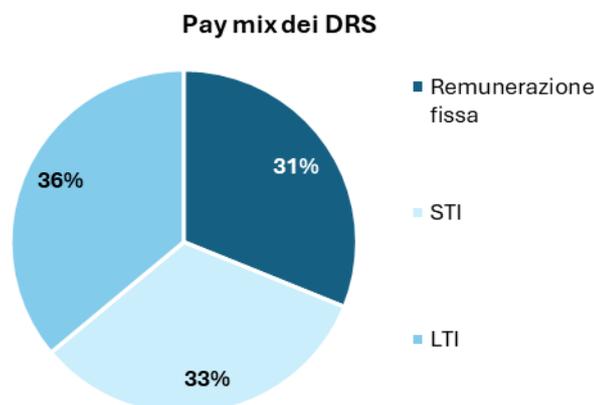
In qualità di beneficiari del secondo ciclo (2024-2026) del piano LTI, sono state assegnate 770.800 opzioni ai DRS, in conformità con le regole e i meccanismi operativi del piano LTI definiti nel Documento di Registrazione¹⁰.

8.4 Benefits

I benefici non monetari per i DRS ammontano a €29.679.

8.5 Pay Mix

La suddivisione del pacchetto retributivo dei DRS per il 2024 è riportata di seguito:



La componente variabile di lungo termine riguarda il secondo ciclo (2024-2026) del piano di stock option 2023-2025, assumendo che tutte le opzioni assegnate nel 2024 matureranno (con maturazione prevista per giugno 2027) e che ciascuna opzione sia valutata €1,85.

9 Indennità e/o altri benefici concessi per la cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro

Durante l'esercizio finanziario 2024, non sono state corrisposte indennità e/o altri benefici per la cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro.

¹⁰ Il Documento di Registrazione è stato redatto ai sensi del regolamento di attuazione del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, relativo alle norme che disciplinano gli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, e dell'articolo 4 del Regolamento (CE) n. 809/2004 della Commissione Europea del 29 aprile 2004, che stabilisce le norme dettagliate per l'attuazione della Direttiva 2003/71/CE, come successivamente modificata e integrata.

10 Applicazione di deroghe alla politica di remunerazione.

Durante l'esercizio finanziario 2024, non sono state esercitate deroghe alla politica di remunerazione.

11 Meccanismi di correzione ex-post della componente variabile

Durante l'esercizio finanziario 2024, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex-post alla componente variabile della remunerazione.

12 Pay ratio

Al fine di garantire la massima trasparenza nei confronti del mercato, il confronto tra la retribuzione dell'Amministratore Delegato per il 2024 e la retribuzione media dei dipendenti, ai fini del calcolo del rapporto di retribuzione¹¹, è riportato di seguito:

Remunerazione dell'Amministratore Delegato	€ 2.360.000
Remunerazione media dei dipendenti	€ 39.306

13 Variazione annuale della retribuzione corrisposta e delle performance aziendali

In linea con i requisiti introdotti dalla versione aggiornata del Regolamento Emittenti pubblicato dalla Consob e considerando la retribuzione corrisposta come descritta in questa Sezione, vengono fornite le seguenti informazioni comparative, relative agli esercizi 2023 (primo anno di quotazione della Società) e 2024, riguardanti la variazione annuale in:

- **la retribuzione totale corrisposta** ai membri del Consiglio di amministrazione (compreso l'Amministratore Delegato) e al Collegio Sindacale che hanno ricoperto l'incarico per il periodo considerato (2023/2024). La retribuzione totale è calcolata come la somma della retribuzione fissa, comprese le indennità per la partecipazione al Consiglio di amministrazione e ai comitati interni del Consiglio, dei benefits e della componente variabile di breve termine;
- **i risultati aziendali** espressi in termini di EBITDA e ricavi;

¹¹ Entrambi i valori includono la retribuzione fissa e la retribuzione variabile di breve termine al target. La diminuzione della remunerazione media dei dipendenti rispetto allo scorso anno è dovuta all'integrazione di organizzazioni estere nel gruppo dove l'indice del livello dei prezzi è inferiore rispetto a quello Italiano (e.g. Serbia e Malta). Il dato relativo ai soli dipendenti del perimetro italiano è €40.666.

- **la retribuzione media annua lorda**, calcolata sulla base dei dipendenti a tempo pieno al 31 dicembre di ciascun anno, escluso l'Amministratore Delegato, determinata come la somma dello stipendio fisso annuale, del piano MBO (Management by Objectives), del Product Bonus, del Participation Bonus e di eventuali pagamenti una tantum concessi durante l'anno;
- **la retribuzione totale corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche** che hanno ricoperto l'incarico per tutto il periodo considerato (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2024). La retribuzione totale è calcolata come la somma della retribuzione fissa, dei benefici e della componente variabile a breve termine.

Consiglio di Amministrazione¹²

Nome e Cognome	Carica	2023	2024	Delta 2023-2024
Andrea Moneta	Presidente non esecutivo	€ 252.554	€ 300.000	+19%
Guglielmo Angelozzi	AD	€ 3.013.061	€ 3.551.610	+18%
John P.M. Bowtell	Amministratore	€ 89.543	€ 70.000	-22%
Catherine Guillouard	Amministratore	€ 102.903	€ 80.000	-22%
Nadine Faruque	Amministratore	€ 74.395	€ 112.500	+51%
Augusta Iannini	Amministratore	€ 56.427	€ 107.500	+91%
Marzia Mastrogiacomò	Amministratore	€ 95.030	€ 112.500	+18%
Gaia Mazzalveri	Amministratore	€ 77.702	€ 117.500	+51%

Si segnala che la maggior parte delle modifiche è dovuta alla durata dell'incarico e/o alla partecipazione ai comitati interni, e non a un cambiamento nella politica di remunerazione applicabile. Per ulteriori dettagli su ciascuna componente della remunerazione, si prega di fare riferimento alle tabelle e alle note nella seconda sezione del Rapporto sulla Remunerazione per il 2023.

Collegio sindacale

Nome e Cognome	Carica	2023	2024	Delta 2023-2024
Andrea Lionzo	Presidente	€ 65.632	€ 82.000	+25%
Giancarlo Russo Corvace	Sindaco effettivo	€ 55.375	€ 77.000	+39%
Veronica Tibiletti	Sindaco effettivo	€ 56.890	€ 69.000	+21%

Si segnala che la maggior parte delle modifiche è dovuta alla durata dell'incarico e non a un cambiamento nella politica di remunerazione applicabile. Per ulteriori dettagli su ciascuna componente

¹² La tabella mostra la remunerazione maturata nel 2024 e include la retribuzione fissa, la retribuzione variabile a breve termine e i benefici.

della remunerazione, si prega di fare riferimento alle tabelle e alle note nella seconda sezione del Rapporto sulla Remunerazione per il 2023.

Risultati della società

Parametro	2023	2024	Delta 2023-2024
EBITDA (Migliaia di euro)	580.351	706.641	+22%
Ricavi (Migliaia di euro)	1.632.488	2.005.063	+23%

Compenso medio dei dipendenti

Perimetro	2023	2024	Change 2023-2024
Totalità dei dipendenti	€ 40.000	€ 39.306	-1,7%

È importante notare che la diminuzione del valore è dovuta all'integrazione di SKS, che ha portato all'inclusione di dipendenti con livelli di salario annuale lordo differenti. Questo è principalmente dovuto al fatto che la forza lavoro è situata in paesi con un costo della vita più basso, il che ha comportato adeguamenti salariali allineati al mercato.

Pacchetto retributive medio dei dipendenti¹³

Perimetro	2023	2024	Delta 2023-2024
3 DRS	€ 2.297.538	€ 2.563.434	+11,6%

¹³ La tabella mostra la remunerazione maturata nel 2024 e include la retribuzione fissa, la retribuzione variabile a breve termine e i benefici.

14 Tabelle della remunerazione

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo 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 Nome e Cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi (a)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari (c)	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value del compenso equity (d)	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri Incentivi (b)	Partecipazione agli utili					
Consiglio di Amministrazione												
Andrea Moneta	Presidente non esecutivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000						300.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				300.000						300.000		
Uguilemo Angelozzi (1)	Amministratore Delegato	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				449.736						449.736	147.019	
(II) Compensi da controllate e collegate				725.362		2.360.000		16.513		3.101.875		
(III) Totale				1.175.098		2.360.000		16.513		3.551.610	147.019	
John P.M. Bowtell (2)	Amministratore	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000						70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				70.000						70.000		
Catherine Guillooard (3)	Amministratore	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000	10.000					80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				70.000	10.000					80.000		
Nadine Faruque (4)	Amministratore	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000	42.500					112.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				70.000	42.500					112.500		
Augusta Iannini (5)	Amministratore	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000	37.500					107.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				70.000	37.500					107.500		
Marzia Mastrogiacomo (6)	Amministratore	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000	42.500					112.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				70.000	42.500					112.500		
Gaia Mazzalverì (7)	Amministratore	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000	47.500					117.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				70.000	47.500					117.500		
Collegio sindacale												
Andrea Lionzo (8)	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000						70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				12.000						12.000		
(III) Totale				82.000						82.000		
Giancarlo Russo Corvace (9)	Sindaco effettivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				17.000						17.000		
(III) Totale				77.000						77.000		
Veronica Tibiletti (10)	Sindaco effettivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				9.000						9.000		
(III) Totale				69.000						69.000		
Dirigenti con responsabilità strategica												
Dirigenti con responsabilità strategica	n. 3	01.01.2024 31.12.2024		1.237.880		1.295.875		29.679		2.563.434	122.378	

I seguenti amministratori hanno rinunciato alle indennità a loro dovute per l'esercizio 2024: Rabà Michele, Saffer Michael e Shakova Yulia.
 (a) Gli importi indicati sono stati calcolati e riportati su base pro-rata temporis (dove necessario).
 (b) Questo valore corrisponde a quanto mostrato nella Tabella 3B per le porzioni del bonus da corrispondere per l'anno.
 (c) Questa voce include il valore imponibile dei benefici non monetari per i quali la società offre un bene e/o un servizio, effettuando direttamente il pagamento per esso.
 (d) Questi valori corrispondono a quelli mostrati nella Tabella 2 per quanto riguarda il "Fair value degli Strumenti Finanziari per l'Anno". I benefici del sistema LTI non sono ancora i legittimi proprietari delle azioni corrispondenti: tale evento è condizionato ai verificarsi delle condizioni di performance descritte nel regolamento dei sistemi incentivanti. Importo maturato nel 2024 dal 15/06/2024 al 31/12/2024.

(1) In qualità di Amministratore Delegato di Lottomatica Group, riceve €250.000 di cui: €70.000 come emolumento base e €180.000 per l'incarico di amministratore. Come Direttore Generale di Lottomatica Group ha ricevuto 199.735,31 euro, mentre come Direttore Generale di Lottomatica SpA ha ricevuto uno stipendio di €725.361,89. L'importo relativo ai benefici non monetari include il valore dell'auto aziendale, delle polizze assicurative e del contributo alla pensione complementare come descritto nella Sezione I del Rapporto 2020.
 (2) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group
 (3) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, membro del Comitato Rischi e Controlli (dal 13/12/2024) e membro del Comitato ESG
 (4) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, membro dei comitati ESG e Parti Correlate, Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione
 (5) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, membro del Comitato Rischi e Controlli e Presidente del Comitato Parti Correlate
 (6) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, membro del Comitato Nomine e Remunerazione e Presidente del Comitato ESG
 (7) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, Presidente del Comitato Rischi e Controlli e membro del Comitato Parti Correlate
 (8) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione del Collegio Sindacale di Lottomatica Videolot Rete S.p.A. e GGM
 (9) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione del Collegio Sindacale di Gamonet S.p.A. e Totosi S.r.l.
 (10) Remunerazione come membro del Consiglio di Amministrazione del Collegio Sindacale di GBO Italy S.p.A. e GBO S.p.A

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

A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	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 (1)
Guglielmo Angelozzi	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock options 2023 - 2025	560.000	9,00 €	Giugno 2026- Giugno 2028	926.000	10,81 €	Giugno 2027 - Giugno 2029	1,85 €	15 Giugno 2024	10,57				0	1.486.000	147.019
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			560.000			926.000						0			0	1.486.000	147.019
Dirigenti con responsabilità strategica																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock options 2023 - 2025	550.000	9,00 €	Giugno 2026- Giugno 2028	770.800	10,81 €	Giugno 2027 - Giugno 2029	1,85 €	15 Giugno 2024	10,57				0	1.320.800	122.378
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			550.000			770.800						0			0	1.320.800	122.378

(1) Importo maturato nel 2024 dal 15/06/2024 al 31/12/2024 per le opzioni assegnate nel 2024. L'importo totale maturato nel 2024 per le opzioni assegnate nei cicli I e II del piano LTI è pari a €353.719 per l'AD e €329.078 per i DRS.

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 Nome e cognome	B Carica	1 Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus
			(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		STI 2024	2.360.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			2.360.000	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategica									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STI 2024	1.295.875						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.295.875	-	-	-	-	-	-

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

QUADRO 2									
Stock Option									
Opzioni relative a piani in vigore, approvati sulla base di risoluzioni precedenti									
Nome e Cognome o Categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	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)
CEO		15/6/2023	Stock option	560.000	0	15/6/2023	9,00 €	8,21	2026-2028
DRS		15/6/2023	Stock option	550.000	0	15/6/2023	9,00 €	8,21	2026-2028
Altri beneficiari		15/6/2023	Stock option	860.000	0	15/6/2023	9,00 €	8,21	2026-2028

QUADRO 2									
Stock Option									
Opzioni relative a piani in vigore, approvati sulla base di risoluzioni precedenti									
Nome e Cognome o Categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di opzioni	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)	
CEO		15/6/2024	Stock option	926.000	15/6/2024	10,81 €	10,57 €	2027-2029	
DRS		15/6/2024	Stock option	770.800	15/6/2024	10,81 €	10,57 €	2027-2029	
Altri beneficiari		15/6/2024	Stock option	1.938.500	15/6/2024	10,81 €	10,57 €	2027-2029	

Schema 7-ter. Tabella 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	Amministratore Delegato	Lottomatica Group	0	0	0	0

Schema 7-ter. Tabella 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	0	0	0	0