

# LOT TOMa Ca

Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità

ESTRATTO DALLA RELAZIONE FINANZIARIA 2025

**LOTTOMatica**

## Rendicontazione consolidata di sostenibilità

### 1. Informazioni Generali

Innovazione, affidabilità e sostenibilità costituiscono il cuore della vision di Lottomatica. Il Gruppo ha intrapreso negli anni un percorso impegnativo e sfidante nella gestione delle tematiche ESG, con l'ambizione di generare impatti positivi sulle persone, sull'ambiente e a beneficio di tutti gli stakeholder.

Consapevole del proprio ruolo, in quanto azienda leader nel settore del gioco pubblico, nell'innescare comportamenti virtuosi lungo tutta la catena del valore, Lottomatica ha costruito una solida governance e una strutturata strategia ESG, finalizzata a integrare i driver di sostenibilità all'interno del modello di business aziendale e costituita da un articolato Piano di Sostenibilità – fondato sui pilastri strategici Responsabilità, Persone, e Comunità e Ambiente – e da un insieme di Politiche e Programmi dedicati. Allo scopo di rafforzare e strutturare ulteriormente l'impegno aziendale nel contrastare i cambiamenti climatici, inoltre, nel 2025 il Gruppo ha definito un nuovo piano di transizione, integrato nella strategia ambientale, che mira a ridurre sensibilmente la propria carbon footprint già nel medio termine e promuovere modelli di condotta sostenibili all'interno della filiera.

L'impegno del Gruppo abbraccia anche progetti finalizzati a creare valore per la collettività, che hanno l'ambizione di favorire lo sviluppo socioeconomico dei territori in cui opera e di migliorare la qualità della vita delle persone, promuovendo lo sviluppo del capitale umano e coinvolgendo attivamente stakeholder e dipendenti. Lottomatica persegue, inoltre, obiettivi di interesse pubblico come la tutela della legalità e dei consumatori, dedicando particolare attenzione alla protezione dei minori: in particolare, attraverso la promozione di un solido modello di gioco legale e responsabile, integrato nelle strategie e nelle attività quotidiane, e mediante l'adozione dei più alti standard di etica e integrità, grazie a una governance solida e orientata alla tutela di tutti gli stakeholder.

**Consapevole del proprio ruolo, in quanto azienda leader nel settore del gioco pubblico, nell'innescare comportamenti virtuosi lungo tutta la catena del valore, Lottomatica ha costruito una solida governance e una strutturata strategia ESG, finalizzata a integrare i driver di sostenibilità all'interno del modello di business aziendale.**

Lottomatica guarda al futuro con responsabilità, consapevole di dover misurare il proprio successo anche attraverso la capacità di generare impatti positivi e misurabili che vanno oltre i risultati finanziari. Per questo, nell'ottica di assicurare la trasparenza e la correttezza delle proprie performance ESG, le informazioni della presente Rendicontazione consolidata di sostenibilità sono state rendicontate in conformità con i requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e del Decreto Legislativo 125/2024 e secondo gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

## 1.1 Criteri per la redazione

Obbligo  
di informativa  
BP-1

### Criteri generali per la redazione della Rendicontazione consolidata di sostenibilità

La Rendicontazione consolidata di sostenibilità 2025 del Gruppo Lottomatica è stata **redatta su base consolidata** e il perimetro di rendicontazione, composto dalla Capogruppo e da tutte le società consolidate integralmente, corrisponde con quello del bilancio consolidato. Inoltre, la Rendicontazione consolidata di sostenibilità include informazioni anche sulla **catena del valore di Lottomatica**, che è stata identificata a partire dalle indicazioni fornite dall'EFRAG, in conformità con l'Articolo 29 (a) (3) della Corporate Sustainability Reporting Directive. Nello specifico, all'interno del presente documento sono state riportate le informazioni richieste dai principi riguardanti gli attori a monte e a valle della value chain, relative a:

- il processo di analisi di doppia rilevanza, con particolare riferimento all'identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti;
- le politiche, le azioni e gli obiettivi del Gruppo, con un livello di dettaglio che varia a seconda del grado di controllo e influenza;
- l'identificazione delle metriche, con particolare riferimento alla rendicontazione delle emissioni Scope 3.

Relativamente al periodo in oggetto, si specifica che all'interno del presente documento non sono state omesse informazioni oggetto di proprietà intellettuale, risultato di innovazione e concernenti sviluppi imminenti o questioni oggetto di negoziazione.

Obbligo  
di informativa  
BP-2

### Informativa in relazione a circostanze specifiche

Il Gruppo Lottomatica ha definito i propri **orizzonti temporali** in linea con l'Enterprise Risk Management (ERM) di Gruppo: 1 anno per il breve periodo, 1-3 anni per il medio periodo e oltre 3 anni per il lungo periodo. Questa scelta si discosta dagli orizzonti temporali definiti dall'ESRS 1, ma rispecchia il periodo di riferimento adottato nei bilanci e nella pianificazione strategica del Gruppo. In ultimo, si specifica che gli orizzonti temporali considerati nell'ambito del Climate Risk Assessment non coincidono con quelli indicati in tutta la Rendicontazione consolidata di sostenibilità e risultano essere i seguenti: 2026 per il breve periodo, 2030 per il medio periodo e 2050 per il lungo periodo.

### Stime

Il Gruppo è ricorso all'utilizzo di stime per le metriche di performance relative ai dati sui rifiuti, al gender pay gap, al tempo medio di pagamento dei fornitori, alle emissioni Scope 1, 2 e 3. Ulteriori specifiche in merito sono opportunamente trattate nei relativi paragrafi<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alle metodologie di calcolo utilizzate si faccia riferimento ai seguenti paragrafi: E1-6 (Scope 3); E5-5 (rifiuti); S1-15 (gender pay gap); G1-6 (tempo medio di pagamento).

## Modifiche nella redazione e nella presentazione delle informazioni sulla sostenibilità

Rispetto al precedente esercizio di rendicontazione, si segnala che sono state apportate alcune modifiche ai dati sulle emissioni di gas effetto serra, con particolare riferimento al calcolo delle categorie 2 e 8 di Scope 3. Analogamente, sono state introdotte modifiche alla rendicontazione dei dati relativi ai rifiuti, con particolare riferimento alla stima dei rifiuti urbani, e all'informativa sulla Tassonomia UE, a seguito dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento. La natura di tali modifiche e le considerazioni sui periodi precedenti sono opportunamente dettagliate nei paragrafi di riferimento<sup>16</sup>.

## Informative richieste da altre normative o da disposizioni in materia di sostenibilità

La rendicontazione di alcune informazioni è stata effettuata anche in considerazione di altri regolamenti, standard e framework riconosciuti per il reporting di sostenibilità, come il Regolamento UE 2020/852 (Tassonomia UE), l'UN Global Compact (UNGCC), il Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) e la ISO 14064:2018.

## Disposizioni transitorie

Il Gruppo, in continuità con quanto rendicontato nel 2024, ha deciso di avvalersi delle disposizioni di introduzione graduale applicabili elencate nell'Appendice C dell'ESRS 1, ulteriormente estese anche per l'esercizio 2025 dal Regolamento delegato (UE) 2025/1416 della Commissione, che modifica il Regolamento delegato 2023/2772, ad eccezione delle seguenti richieste relative a:

Standard	Disclosure requirement
<b>ESRS E1 Cambiamenti climatici</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>E1-9</b> "Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima", con specifico riferimento alla richiesta 65 a)</li> </ul>
<b>ESRS S1 Forza lavoro propria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S1-7</b> "Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa"</li> <li>• <b>S1-8</b> "Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale per i dipendenti nei paesi non SEE"</li> <li>• <b>S1-11</b> "Protezione sociale"</li> <li>• <b>S1-12</b> "Percentuale di dipendenti con disabilità"</li> <li>• <b>S1-13</b> "Formazione e sviluppo delle competenze"</li> <li>• <b>S1-14</b> "Casi di malattia professionale, numero di giorni persi e informazioni sui lavoratori non dipendenti"</li> <li>• <b>S1-15</b> "Equilibrio tra vita professionale e vita privata"</li> </ul>

## Ulteriori considerazioni

Ai fini della redazione della presente Rendicontazione consolidata di sostenibilità, la seconda in linea con la CSRD e gli ESRS, sono stati forniti dati comparativi come previsto dall'ESRS 2-BP 2. Inoltre, alcuni contenuti della presente rendicontazione fanno esplicito riferimento a specifiche sezioni dell'Annual Report, puntualmente indicate nelle relative note di riferimento. Per quanto riguarda le azioni implementate dal Gruppo e rendicontate nei vari temi ESRS, l'ammontare delle

<sup>16</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alle modifiche intervenute si faccia riferimento al paragrafo E1-6 "Emissioni lorde di GHG di Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali" presente all'interno del capitolo "Cambiamenti climatici [ESRS E1]", E5-5 "Flussi di risorse in uscita [ESRS E5]" e al Capitolo 2 paragrafo "2.1 La Tassonomia UE".

spese operative (OpEx) e delle spese in conto capitale (CapEx) è riportato esclusivamente nei casi in cui tali importi siano stati ritenuti significativi. In particolare, sono stati considerati rilevanti le azioni con un valore superiore a una soglia di 100.000 Euro, definita sulla base del giudizio professionale del Gruppo a seguito di un'analisi economica puntuale delle singole iniziative. Con riferimento alle risorse finanziarie future che il Gruppo prevede di stanziare per le suddette azioni, gli importi indicati si riferiscono, attualmente, a quanto stimato per il 2026. Infine, si specifica che le metriche riportate nei capitoli "Informazioni Ambientali", "Informazioni Sociali" e "Informazioni di Governance", non sono state sottoposte a un controllo indipendente da parte di un organismo esterno.

## 1.2 Governance

Obbligo di informativa GOV-1

### Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

La Capogruppo, Lottomatica Group S.p.A., adotta il **sistema di amministrazione e controllo tradizionale italiano**, articolato in due organi sociali nominati dall'Assemblea: il **Consiglio di Amministrazione** (CdA), composto da 11 membri e titolare dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, e il **Collegio Sindacale**, composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti e con funzione di vigilanza sull'amministrazione e sull'osservanza della legge e dello Statuto<sup>17</sup>. Il CdA è, altresì, l'organo deputato alla determinazione e attuazione dell'attività di direzione e coordinamento sulle altre società del Gruppo.

Organi di amministrazione, direzione e controllo	u.m.	2025 <sup>18</sup>			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo		7	7	14	7	7	14
<i>di cui esecutivi</i>	N°	3	0	3	1	0	1
<i>di cui non esecutivi</i>		4	7	11	6	7	13

Al 31 dicembre 2025 il CdA presenta un'età media di **58 anni**, con il **55%** dei membri **rappresentato da donne**<sup>19</sup> e il **73% di membri indipendenti** ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance.

Membri del Consiglio di Amministrazione	u.m.	2025			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri del Consiglio di Amministrazione		5	6	11	5	6	11
<i>di cui esecutivi</i>	N°	3	0	3	1	0	1
<i>di cui non esecutivi</i>		2	6	8	4	6	10
<i>di cui indipendenti</i>		2	6	8	0	4	4
Diversità di genere <sup>20</sup>	%	45	55	100	45	55	100
Membri indipendenti		18	55	73	0	36	36

17) Il Gruppo Lottomatica non prevede la rappresentanza dei dipendenti e degli altri lavoratori all'interno dei propri organi di amministrazione, direzione e controllo.

18) A seguito delle dimissioni di 4 Consiglieri non indipendenti rassegnate in data 30 giugno 2025, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 c.c. e dell'art. 13.18 dello Statuto Sociale, due nuovi consiglieri esecutivi e due nuovi consiglieri non esecutivi in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa vigente e dal Codice di Corporate Governance.

19) Per maggiori approfondimenti rispetto alla Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione del Gruppo si faccia riferimento al paragrafo "Sintesi delle Politiche" presente all'interno del capitolo "Informazioni generali".

20) La diversità di genere all'interno del Consiglio di Amministrazione è calcolata come rapporto medio tra i membri femminili e maschili del Consiglio.

Ferme restando le generali conoscenze richieste per tutti gli ambiti previsti dalla vigente normativa, i membri del CdA dispongono di competenze che afferiscono a numerosi ambiti, tra i quali: **legale, finanziario, strategy and planning**, nonché **ESG**, inclusi aspetti relativi al cambiamento climatico, ai diritti umani e alla condotta d'impresa. Numerosi componenti del Consiglio hanno, inoltre, maturato significative esperienze nei **settori in cui opera il Gruppo**, avendo ricoperto in passato rilevanti ruoli dirigenziali e manageriali in primarie aziende di gioco regolamentato italiane ed europee. Il respiro internazionale è poi garantito, oltre che dalla presenza di componenti di nazionalità straniera, anche da membri che hanno maturato solide esperienze in contesti internazionali.

Al fine di garantire l'aggiornamento continuo di capacità e competenze, i componenti degli organi di amministrazione e controllo partecipano a iniziative finalizzate a fornire adeguate conoscenze dei settori di attività in cui opera la Società, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione anche nell'ottica del successo sostenibile della Società stessa, nonché dei principi di corretta gestione dei rischi e del quadro normativo e autoregolamentare di riferimento. Inoltre, con riferimento specifico al Comitato ESG, ai sensi dell'apposito regolamento, è previsto che lo stesso interagisca con il Comitato di Sostenibilità operativo/manageriale della Società e, in generale, con qualunque funzione aziendale preposta alla governance di strategie e programmi in materia ESG, ed abbia facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, potendosi avvalere di consulenti esterni che non si trovino in situazioni che ne compromettono l'indipendenza di giudizio. Il CdA, infine, riceve aggiornamenti periodici sull'attività del Comitato ESG e sull'avanzamento del Piano di Sostenibilità aziendale.

In linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Gruppo Lottomatica persegue l'obiettivo di **garantire l'integrità aziendale e la massima trasparenza** nella formazione delle decisioni, anche per quanto riguarda la **gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità legati alla sostenibilità**. In aggiunta, la Società ha adottato una mission che integra i **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** che abbracciano ogni ambito dello sviluppo sociale, economico e ambientale, considerati in maniera integrata e organica, al cui raggiungimento Lottomatica intende fornire un contributo attivo.

A tal proposito, di seguito sono indicate le principali responsabilità in materia ESG che fanno capo agli Organi e alle Strutture del Gruppo Lottomatica:

- il **Consiglio di Amministrazione, con un ruolo strategico e una posizione di assoluta centralità** nel sistema di Corporate Governance della Società, con ampie competenze, anche in materia di organizzazione della Società e del Gruppo e di Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi. Il Consiglio definisce le linee strategiche e gli obiettivi della Società e del Gruppo, anche in relazione al Piano di Sostenibilità, perseguendo il successo sostenibile. Al contempo, il Consiglio definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società, includendo nelle proprie valutazioni tutti gli elementi che possono assumere rilievo nell'ottica del successo sostenibile. Inoltre, tale organo esamina e approva il Business Plan della Società e del Gruppo e i relativi budget, tenendo altresì in considerazione i temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine, anche con il supporto dei vari Comitati, e ne monitora periodicamente l'attuazione;
- il **Comitato endoconsiliare ESG**, che assiste il CdA nell'espletamento dei compiti relativi alla **promozione dell'integrazione della sostenibilità nella strategia e nella cultura d'impresa** del Gruppo, supervisionando le modalità di integrazione delle tematiche ESG nel modello di business e alla loro diffusione presso tutti gli stakeholder. Il Comitato fornisce supporto istruttorio, propositivo e consultivo in merito agli indirizzi e agli obiettivi di sostenibilità, supervisionando

le iniziative e i programmi promossi dalla Società volti al loro conseguimento, monitorandone i risultati e garantendo il dialogo continuo con gli stakeholder. Il Comitato ESG si occupa inoltre dell'esame e della valutazione dell'evoluzione degli indirizzi e dei principi internazionali in materia di sostenibilità, fornendo linee guida per l'adeguamento delle strategie di medio-lungo termine e del monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni intraprese, nonché della revisione della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità e della valutazione dell'idoneità dell'informazione periodica di natura non finanziaria;

- il **Comitato endoconsiliare Controllo e Rischi**, che ha il compito di assistere il CdA con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle **valutazioni e nelle decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche e nell'espletamento dei compiti relativi a:
  - la definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in coerenza con le strategie della Società;
  - la periodica verifica, con cadenza almeno annuale, dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi rispetto alle caratteristiche della Società e al profilo di rischio assunto.

Inoltre, a supporto di tali tematiche, il Gruppo ha istituito l'ESG Office, il Comitato manageriale ESG, il Comitato Gioco Responsabile, il Comitato di Sostenibilità Ambientale, il Comitato Cultural Innovation e il Comitato Guida della Parità di Genere.

Lottomatica riconosce l'importanza di informare regolarmente gli organi di amministrazione, direzione e controllo, insieme ai rispettivi comitati, circa l'attuazione delle politiche aziendali in materia di sostenibilità, nonché sui risultati e sull'efficacia delle azioni intraprese. Tale approccio assicura che le decisioni aziendali siano sempre supportate da una valutazione accurata dei rischi e delle opportunità, garantendo così una gestione proattiva e consapevole delle questioni ESG. In linea con tale impegno il Consiglio di Amministrazione monitora costantemente gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti attraverso i suoi Comitati, principalmente il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato ESG.

Obbligo  
di informativa  
GOV-2

### Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Lottomatica riconosce l'importanza di informare regolarmente gli organi di amministrazione, direzione e controllo, insieme ai rispettivi Comitati, sull'attuazione delle politiche aziendali in materia di sostenibilità, nonché sui risultati e sull'efficacia delle azioni intraprese. Tale approccio assicura che le decisioni aziendali siano sempre supportate da una **valutazione accurata** dei rischi e delle opportunità, garantendo così una **gestione proattiva e consapevole** delle questioni ESG. In linea con tale impegno il CdA monitora costantemente gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti attraverso i suoi comitati endoconsiliari, principalmente il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato ESG. Tali organi si riuniscono periodicamente, incontrando il management della Società per approfondimenti e aggiornamenti sulle attività di business e, con cadenza semestrale o annuale, presentano un report dettagliato al CdA ove sono elencate le attività svolte e gli esiti dei controlli effettuati, le analisi compiute relativamente agli impatti, ai rischi e alle opportunità e gli eventuali elementi di criticità da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Attraverso l'operato congiunto del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato ESG, nel corso dell'anno il CdA ha monitorato l'aggiornamento dell'assessment relativo agli impatti dei rischi e delle opportunità legate al cambiamento climatico sulle attività delle società appartenenti al Gruppo Lottomatica. Allo stesso modo, il Collegio Sindacale della Società, che partecipa agli incontri del Comitato ESG, ha avuto modo di monitorare le attività svolte dal Comitato stesso e di approfondire, anche nel corso di proprie autonome riunioni, i temi ritenuti rilevanti anche con i comitati manageriali interni e le strutture preposte alla rendicontazione di sostenibilità.

Infine, nel corso del 2025 il Comitato ESG ha promosso un'attività di assessment a supporto dell'organo di amministrazione, focalizzata sull'evoluzione del quadro regolatorio ESG, sui principali trend di sostenibilità e le aspettative delle agenzie di rating e sulle pratiche adottate dei peer in materia. Le principali evidenze sono state portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, e successivamente recepite dalle competenti strutture aziendali.

### Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Obbligo  
di informativa  
GOV-3

La Politica sulla Remunerazione del Gruppo Lottomatica, che si applica ai **componenti del Consiglio di Amministrazione**, ai **Sindaci** e ai **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** (DRS), supporta la realizzazione della strategia della Società attraverso sistemi di incentivazione di breve e lungo termine e la definizione di obiettivi in grado di promuovere la creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri stakeholder. Le principali caratteristiche dei sistemi di incentivazione del 2025 includono:

- Short Term Incentive (STI), i cui KPI includono una varietà di indicatori operativi, finanziari e non finanziari, assicurando che le prestazioni vengano valutate in modo olistico:
  - Management by Objectives (MBO), base ed over-performance;
  - VIP Incentive Plan;
  - Sales Incentive Plan (SIP);
  - Collector Incentive Plan.
- Long Term Incentive (LTI), strutturato come un piano triennale di stock options con condizioni di vesting legate a KPI finanziari, di mercato e di sostenibilità, che includono un meccanismo di lock-up biennale per rafforzare la retention e promuovere l'allineamento con gli obiettivi strategici aziendali:
  - Cumulated Operating Cash Flow vs. Business Plan approvato nel 2024 per il periodo 2025-2027;
  - Total Shareholder Return (TSR) vs Gaming Peers;
  - Total Shareholder Return (TSR) vs FTSE MIB;
  - Bonus/Malus ESG.

Inoltre, per mantenere allineati gli obiettivi del management e gli interessi degli azionisti, è stato inserito un meccanismo di incremento delle opzioni assegnate al raggiungimento di un "kick factor", che consente 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 corso del 2025, le condizioni dei sistemi di incentivazione sono state approvate e aggiornate dal Consiglio di Amministrazione, dedicando una quota significativa degli obiettivi incentivanti a KPI di sostenibilità, focalizzati in particolare su:

- riduzione degli impatti ambientali: riduzione delle emissioni rispetto al 2024;
- inclusione e diversità: miglioramento dell'equità retributiva e riduzione il Gender Pay Gap rispetto al 2024;
- rinnovo delle principali certificazioni legate a temi 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 (Ambientale).

Nello specifico, tali metriche di sostenibilità sono state integrate sia nei sistemi STI che LTI:

- nel piano STI, i KPI ESG rappresentano una parte significativa della scheda obiettivi, con un peso medio pari al 15% della remunerazione variabile;
- nel piano LTI, il raggiungimento di obiettivi ESG incide direttamente sull'entità delle stock options erogate, grazie ad un meccanismo di bonus/malus.

**Obbligo di informativa GOV-4**  
**Dichiarazione sul dovere di diligenza**

Elementi chiave della due diligence sulla sostenibilità	Disclosure requirements - Paragrafi	Disclosure relativa a	
		Persone	Ambiente
a. Integrazione della due diligence nella governance, nella strategia e nel modello di business	ESRS 2 GOV-2 - Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	X	X
	ESRS 2 GOV-3 - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	X	X
	ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	X	X
	ESRS 2 SBM-3-E1 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		X
	ESRS 2 SBM-3-S1 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	X	
	ESRS 2 SBM-3-S2 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	X	
	ESRS 2 SBM-3-S4 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	X	
b. Coinvolgimento dei portatori di interesse	ESRS 2 GOV-2 - Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	X	X
	ESRS 2 SBM-2 - Interessi e opinioni dei portatori di interesse	X	X
	ESRS 2 IRO-1 - Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	X	X
	ESRS 2 IRO-2 - Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della Rendicontazione consolidata di sostenibilità dell'impresa	X	X
	ESRS 2 MDR-P - Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	X	X
	S1-2 - Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	X	
	S2-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	X	
S4-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	X		

**Disclosure relativa a**

Elementi chiave della due diligence sulla sostenibilità	Disclosure requirements - Paragrafi	Disclosure relativa a	
		Persone	Ambiente
c. Identificazione e valutazione degli impatti negativi sulle persone e sull'ambiente	ESRS 2 IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	X	X
	ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	X	X
	ESRS 2 SBM-3-E1 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		X
	ESRS 2 SBM-3-S1 - rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	X	
	ESRS 2 SBM-3-S2 - rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	X	
d. Adozione di misure per affrontare gli impatti negativi	ESRS 2 SBM-3-S4 - rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	X	
	E1-1 - Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici		X
	E1-3 - Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici		X
	E5-2 - Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare		X
	S1-4 - Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	X	
e. Monitoraggio dell'efficacia di tali sforzi	S2-4 - Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	X	
	S4-4 - Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	X	
	MDR-T/E1-4 - Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi		X
	MDR-T/S1-5 - Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	X	
	E1-6 - Emissioni lorde di GHG di Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG		X
e. Monitoraggio dell'efficacia di tali sforzi	E5-5 - Flussi di risorse in uscita		X
	S1-6 - Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	X	
	S1-8 - Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	X	
	S1-10 - Salari adeguati	X	
	S1-11 - Protezione sociale	X	
	S1-14 - Metriche di salute e sicurezza	X	
	S1-16 - Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	X	
	S1-17 - Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	X	

**Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità**

**Obbligo di informativa GOV-5**

Nell'ambito del più ampio progetto di adeguamento del processo di reporting di sostenibilità alle innovazioni introdotte dal D.Lgs. 125/2024 (che ha recepito la Direttiva (UE) 2022/2464) e dai nuovi European Sustainability Reporting Standards (ESRS), nel 2024 il Gruppo Lottomatica ha definito e avviato la progressiva implementazione di un **modello di controllo sull'informativa di sostenibilità**. Tale modello di controllo è finalizzato a presidiare l'attendibilità della Rendicontazione consolidata di sostenibilità predisposta annualmente dalla Società, supportando l'Amministratore Delegato e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Lottomatica Group S.p.A. nel rilasciare le attestazioni al mercato in merito alla conformità della Rendicontazione consolidata

di sostenibilità agli standard di rendicontazione previsti a livello europeo (ESRS) e alle specifiche adottate a norma dell'articolo 8, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2020/852 (c.d. Tassonomia UE). Su tale aspetto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 5 febbraio 2025 una versione aggiornata del "Regolamento del Dirigente Preposto" che integra gli aspetti relativi al reporting di sostenibilità.

Nel definire il Modello di controllo sull'informativa di sostenibilità, Lottomatica ha tenuto conto dei principi previsti dalle best practices nazionali e internazionali ed in particolare del framework elaborato dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (c.d. "CoSO Report") che, a marzo 2023, ha pubblicato una specifica guida supplementare dedicata al reporting di sostenibilità, intitolata "Achieving Effective Internal Control of Sustainability Reporting (ICSR)". Coerentemente con i principi del CoSO Report, la metodologia seguita per la valutazione e prioritizzazione del rischio è basata sul seguente approccio:

- Definizione del perimetro di analisi: è dato dagli indicatori oggetto rappresentati nell'ambito della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità di Lottomatica redatta ai sensi del D.Lgs. 125/2024.
- Analisi dei rischi: gli indicatori sono valutati e classificati in seguito ad un'analisi di rischio/rilevanza, basata su una serie di driver, tra i quali:
  - centralità del KPI rispetto alla strategia ESG e/o al piano di sostenibilità del Gruppo;
  - rilevanza del KPI rispetto alle valutazioni delle agenzie di rating;
  - rilevanza del KPI rispetto a potenziali impatti reputazionali;
  - rilevanza del KPI rispetto agli strumenti finanziari adottati dal Gruppo;
  - complessità del KPI.

Per gli indicatori valutati a maggior rischio/rilevanza e per le Società del Gruppo che a questi contribuiscono in maniera significativa, l'approccio definito da Lottomatica prevede l'analisi dei processi aziendali da cui questi traggono origine, dei rischi del mancato rispetto dei requisiti di pertinenza, rappresentazione fedele, comparabilità, verificabilità e comprensibilità che le informazioni di sostenibilità rese in conformità agli ESRS devono soddisfare, e dei relativi controlli a presidio. L'output di tale analisi è rappresentato dalle **procedure di formazione e comunicazione dei dati e delle informazioni di sostenibilità** (c.d. procedure di formazione dei KPI).

Secondo tale approccio, i principali rischi individuati hanno riguardato: la completezza e l'integrità dei dati; l'accuratezza dei risultati delle stime; l'accuratezza e la pertinenza delle descrizioni; la disponibilità e la tempestività dei dati con particolare riferimento a quelli che coinvolgono Terze parti.

A fronte di tali rischi sono previste le seguenti principali tipologie di **controlli**:

- controlli approvativi e di management review;
- controlli di riconciliazione dei dati;
- controlli automatici a presidio del calcolo e della corretta imputazione dei dati nei sistemi informatici;
- controlli sugli accessi logici ai sistemi e di tracciabilità delle operazioni effettuate sul sistema utilizzato per la rendicontazione di sostenibilità;
- controlli di coerenza tra i dati comunicati ai fini della Rendicontazione consolidata di sostenibilità rispetto agli standard di riferimento ESRS;
- analisi dello scostamento dei dati rispetto alle serie storiche disponibili.

Si evidenzia inoltre che il processo di formazione della Rendicontazione consolidata di sostenibilità di Lottomatica è gestito attraverso l'utilizzo di uno specifico sistema informatico che ha consentito da un lato, un efficientamento e miglior governo di tale processo, dall'altro la possibilità di migliorare i processi di controllo attraverso l'utilizzo di controlli automatici e di specifiche reportistiche. Infine, il Modello di controllo sull'informativa di sostenibilità poggia sul più ampio **Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi** ("SCIGR") di Lottomatica, caratterizzato dai seguenti elementi fondamentali:

- la definizione dei valori etici e dei criteri di condotta, cui devono essere uniformati i comportamenti dei dipendenti e di tutti coloro che operano nel perseguimento degli obiettivi della Società (partners). Tale finalità è assicurata dalle indicazioni del Codice Etico di Gruppo e dalle Linee Guida Anti-Bribery & Corruption, approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 27 febbraio 2023, validi anche per le società controllate e comunicati sia all'interno che all'esterno della Società;
- i ruoli e le responsabilità, nonché le relazioni tra le direzioni/aree aziendali, che vengono definiti in modo univoco all'interno della struttura organizzativa adottata, i poteri di firma e le deleghe interne, che risultano coerenti con il livello gerarchico, l'unità organizzativa presidiata e gli obiettivi assegnati.

Nel 2025, l'implementazione del Modello di controllo sull'informativa di sostenibilità è proseguita, ampliando il perimetro degli indicatori mappati e delle relative procedure, nonché avviando le attività di verifica sulle procedure già formalizzate, mediante l'attuazione di un piano di test indipendente, definito secondo un approccio risk-based e basato su criteri di priorità e rotazione. I risultati delle attività svolte hanno evidenziato l'assenza di aspetti critici e un profilo complessivo di maturità del sistema dei controlli interni atti al raggiungimento degli obiettivi aziendali sull'attendibilità dell'informativa di sostenibilità.

Nel corso dell'anno, inoltre, sono stati indirizzati flussi informativi specifici verso gli Organi di amministrazione, direzione e controllo, al fine di illustrare lo stato di avanzamento del programma di conformità alla Direttiva CSRD, ivi incluse le attività relative ai processi di controllo interno e di gestione del rischio in relazione alla Rendicontazione consolidata di sostenibilità.

### 1.3 Strategia

Obbligo di informativa SBM-1

#### Strategia, modello aziendale e catena del valore

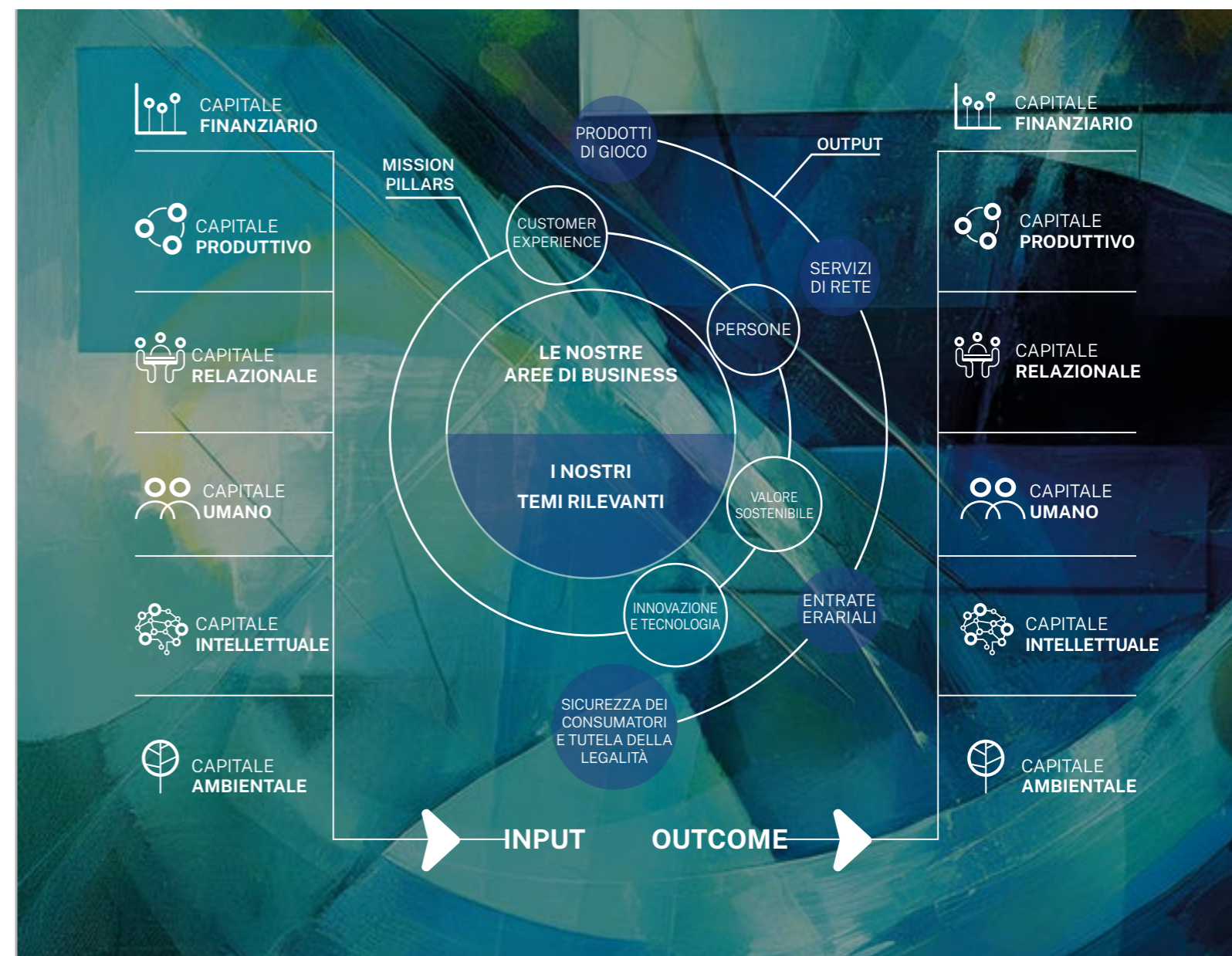
Il Gruppo Lottomatica è il **primo operatore in Italia nel mercato del gioco pubblico** autorizzato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM) e opera attraverso società controllate che fanno capo alla holding Lottomatica Group S.p.A.. Al 31 dicembre 2025, il Gruppo impiega un totale di **2.565 dipendenti**.

Dipendenti per aree geografiche	u.m.	2025	2024
Nord Italia		502	615
Centro Italia		1.400	1.432
Sud Italia	N.	287	205
Estero		376	415
<b>Totale</b>		<b>2.565</b>	<b>2.667</b>

Lottomatica conduce le proprie attività sulla base di solidi **principi di responsabilità ambientale, sociale e di governance**, e ritiene che il successo nel generare valore sostenibile dipenda principalmente dalla capacità di rispondere in maniera efficace alle sollecitazioni poste dal contesto in cui opera, gestendo in maniera consapevole ed equilibrata tutte le forme di capitale coinvolte nella creazione di tale valore. Nello specifico, il Gruppo Lottomatica identifica le seguenti classi di capitale:

- capitale finanziario, che include le risorse patrimoniali, economiche e finanziarie necessarie all'attività dell'organizzazione;
- capitale produttivo, che comprende gli spazi e gli immobili di proprietà, le attrezzature e tutti i beni materiali funzionali allo svolgimento dell'attività;
- capitale relazionale, che include l'insieme di relazioni instaurate dal Gruppo;
- capitale umano, che comprende il patrimonio di competenze, capacità e conoscenze di coloro che prestano lavoro in Azienda;
- capitale intellettuale, che include i processi e le procedure interne di gestione, nonché la proprietà intellettuale e i sistemi informativi;
- capitale ambientale, che comprende la dimensione ambientale su cui impattano le attività svolte dal Gruppo.

**Il modello di creazione del valore** descrive il processo di trasformazione delle diverse classi di capitale con cui il Gruppo interagisce, sia nell'ambito della propria attività che nel perseguimento dei propri obiettivi ESG. Attraverso le attività aziendali, i tratti caratteristici del DNA del Gruppo e l'attenzione verso i temi di sostenibilità risultati rilevanti dall'analisi di doppia rilevanza, i capitali in entrata (input) sono in grado di produrre output di successo e generare impatti positivi (outcomes), creando valore per tutti gli stakeholder nel breve, medio e lungo termine.



Nello specifico, Lottomatica è attiva nei seguenti **settori operativi**, identificati secondo le disposizioni dell'IFRS 8:

- Online, che comprende l'offerta di una vasta gamma di prodotti online, attraverso i siti web Goldbet.it, Better.it, Lottomatica.it, Betflag.it, Totosi.it e Planetwin365.it, così definiti:
  - iSports: scommesse sportive, virtuali e ippiche;
  - iGaming: casinò online;
  - altri prodotti online: come bingo, poker, betting exchange e skill games.
- Sports Franchise, che consiste nella raccolta delle scommesse sportive, virtuali e ippiche, attraverso una rete in franchising punti vendita, attraverso i marchi Goldbet, Intralot, Better e Planetwin365.
- Gaming Franchise, che include principalmente la gestione delle attività in concessione per VLT e AWP, nonché la gestione diretta di sale da gioco e AWP di proprietà.

Al fine di descrivere in modo esaustivo il proprio modello di business, nel 2025 il Gruppo ha aggiornato la **mappatura dettagliata della propria catena del valore**, sulla base dell'analisi di documenti interni quali la Relazione Finanziaria Annuale e i registri delle principali voci di spesa operative e in conto capitale. In continuità con lo scorso anno, le attività e gli attori coinvolti nelle tre fasi (operazioni proprie, attori a monte, attori a valle) sono stati mappati e organizzati rispetto all'operatività del Gruppo e in linea con i criteri adottati nella documentazione finanziaria presa in esame. In questa ripartizione, le attività sono state identificate e ripartite secondo il criterio della rilevanza e della dipendenza, considerando l'importanza strategica che hanno per il Gruppo e il grado di dipendenza che le società del Gruppo hanno nei confronti degli attori a monte e a valle. Di seguito si riporta la mappatura della catena del valore del Gruppo Lottomatica, suddivisa per i tre settori di business.

## Online

Lottomatica Group è leader in Italia nel segmento del **gaming online**, in cui è presente con i brand Lottomatica, Better, Goldbet, Betflag e Planetwin365. Contraddistinta dai più elevati standard di sicurezza, l'offerta online del Gruppo può contare su un portfolio completo e innovativo di giochi a distanza, fruibili sia via web, sia dalle numerose app dedicate per smartphone e tablet. I giochi online sono autorizzati e certificati dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli per garantire i massimi livelli di sicurezza e forniti da partner selezionati e di livello internazionale, capaci di offrire non solo i contenuti più apprezzati, ma anche le piattaforme di gioco più sicure e affidabili.

Upstream			Own operations	Downstream
Tier 3	Tier 2	Tier 1	Scommesse e giochi online	Clienti
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fornitori di materie prime (per produzione energia e manufatti)</li> <li>Produttori di componenti hardware</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Società di sviluppo software</li> <li>Fornitori e produttori hardware (es. PC e altri componenti)</li> <li>Server informatici</li> <li>Enti di certificazione e autorizzazione (es. ADM)</li> </ul> <p><b>Tier 2 rete fisica punti vendita</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quotisti</li> <li>Fornitori software di gioco (virtual games)</li> <li>Fornitori altri software (gestionali, applicativi)</li> <li>Fornitori hardware (es. totem, terminali di sala)</li> <li>Server informatici</li> <li>Arredi e migliorie sale</li> <li>Fornitori Ho.Re.Ca.</li> <li>Marketing e comunicazione</li> <li>Enti di certificazione e autorizzazione</li> <li>Esercenti punti vendita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quotisti</li> <li>Fornitori software di gioco (skill games / casinò games, virtual games)</li> <li>Fornitori altri software (gestionali, applicativi)</li> <li>Fornitori hardware informatico (es. pc)</li> <li>Server informatici</li> <li>Enti di certificazione e autorizzazione</li> <li>Marketing e comunicazione</li> <li>Rete fisica punti vendita</li> </ul>	<p><b>Operations primarie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Scommesse sportive</li> <li>Skill games / casinò games</li> <li>Virtual games</li> </ul> <p><b>Operations secondarie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppo software di gioco (skill games / casinò games)</li> </ul>	<p><b>Clienti primari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Giocatore</li> </ul> <p><b>Clienti secondari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Concessionari e provider di skill games</li> </ul> <hr/> <p><b>Utilizzatori finali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Giocatore</li> </ul>
<b>Fornitura servizi (utilities, rifiuti, consulenza)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilities</li> <li>Gestione rifiuti</li> <li>Consulenza (informatica, legale, comunicazione, ecc.)</li> <li>Istituti di moneta elettronica/intermediazione finanziaria</li> </ul>				

- Le operations del settore Online sono costituite in massima parte dall'offerta di scommesse e giochi online (skill games / casinò games, virtual games) sui siti del Gruppo. Seppure residuale, ai fini della mappatura è considerata anche l'attività B2B svolta, all'interno di tale settore operativo, da società controllate come ad es. Giocaonline, che si articola prevalentemente nello sviluppo di software di gioco (skill games / casinò games).
- A monte, si trovano principalmente fornitori di quote scommesse e di giochi (skill games e giochi da casinò, virtual games), fornitori di applicativi software e di hardware informatico, fornitori di server informatici, enti di autorizzazione / certificazione dei prodotti di gioco come ADM, società di marketing e comunicazione. A monte della catena del valore si colloca anche la rete fisica di punti vendita, per via dei servizi di apertura e ricarica dei conti di gioco online. Tra i fornitori di servizi, infine, sono considerati i gestori di utilities (internet e fonia, luce, ecc.) e di rifiuti, le società di consulenza.
- A valle, il cliente è identificato principalmente con il giocatore, che è anche l'utilizzatore finale dei prodotti del Gruppo. Ai fini della mappatura, tra i clienti sono considerate anche le aziende destinatarie dei prodotti B2B sviluppati dalla controllata Giocaonline, come ad esempio gli altri concessionari di giochi a distanza.

## Sports Franchise

Il Gruppo guida il **settore delle scommesse e dei giochi su rete fisica** attraverso quattro brand fortemente radicati su tutto il territorio nazionale: Better, Goldbet, Intralot e Planetwin365. Una rete di migliaia di punti vendita dedicati alle scommesse sportive, ippiche e ad altri prodotti di gioco come i virtual games, unita alla professionalità di migliaia di operatori specializzati, rende Lottomatica il primo operatore del betting in Italia. I punti vendita della rete betting si distinguono in negozi e corner: i negozi sono ambienti dedicati allo sport e alle scommesse, mentre i corner sono spazi più circoscritti, solitamente allestiti presso altri esercizi commerciali come bar o tabaccherie.

Upstream			Own operations	Downstream
Tier 3	Tier 2	Tier 1	Scommesse e giochi su rete fisica	Clienti
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fornitori di materie prime (per produzione energia e manufatti)</li> <li>Produttori di componenti hardware</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Società di sviluppo software</li> <li>Produttori di hardware</li> <li>Server informatici</li> <li>Enti di certificazione e autorizzazione (es. ADM)</li> <li>Materiali (mobili, marketing, Ho.Re.Ca.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quotisti</li> <li>Fornitori software di gioco (virtual games)</li> <li>Fornitori altri software (gestionali, applicativi)</li> <li>Fornitori hardware (es. totem, terminali di sala)</li> <li>Server informatici</li> <li>Arredi e migliorie sale</li> <li>Fornitori Ho.Re.Ca.</li> <li>Marketing e comunicazione</li> <li>Enti di certificazione e autorizzazione</li> <li>Esercenti punti vendita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scommesse sportive</li> <li>Virtual games</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Giocatore</li> </ul> <hr/> <p><b>Utilizzatori finali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Giocatore</li> </ul>
<b>Fornitura servizi (utilities, rifiuti, logistica, consulenza)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilities</li> <li>Gestione rifiuti</li> <li>Logistica</li> <li>Consulenza (informatica, legale, comunicazione, ecc.)</li> </ul>				

- Le operations sono costituite in massima parte dall'offerta di scommesse sportive e virtual games tramite la rete di punti vendita del Gruppo.
- A monte si trovano principalmente fornitori di quote scommesse e di virtual games, fornitori di applicativi software e di hardware informatico per le sale, fornitori di server informatici, di arredi e migliorie per le sale, enti di autorizzazione / certificazione come ADM. In linea con il bilancio finanziario sono inclusi a monte della catena del valore anche gli esercenti dei punti vendita (dei negozi scommesse e degli esercizi in cui sono installati i corner) in quanto fornitori degli spazi fisici in cui il Gruppo offre i propri prodotti di gioco. Tra i fornitori di servizi, infine, sono considerati i gestori di utilities (internet e fonia, luce, ecc.) e di rifiuti, le aziende di logistica, necessarie alla movimentazione delle dotazioni destinate ai punti vendita, e le società di consulenza.
- A valle, il cliente è identificato principalmente con il giocatore, che è anche l'utilizzatore finale dei prodotti del Gruppo.

### Gaming Franchise

Lottomatica collega e monitora **apparecchi da divertimento e intrattenimento** installati all'interno di esercizi pubblici e sale dedicate in tutta Italia, grazie ad infrastrutture e tecnologie di eccellenza per la massima protezione dei giocatori. Il Gruppo è inoltre attivo nella **gestione diretta di apparecchi** (Street Operations) e di **sale da gioco** (Retail). Presenti su tutto il territorio italiano, le sale gestite da Lottomatica sono caratterizzate da brand distintivi e riconoscibili e rappresentano un punto di riferimento per gli elevati livelli di servizio e attenzione al cliente, nonché per la qualità e la sicurezza dell'offerta.

Upstream			Own operations	Downstream
Tier 3	Tier 2	Tier 1	Apparecchi AWP/VLT e gestione diretta di sale da gioco e di AWP di proprietà	Clienti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori di materie prime (per produzione energia e manufatti)</li> <li>• Produttori di componenti hardware</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Società di sviluppo software</li> <li>• Produttori di hardware</li> <li>• Server informatici</li> <li>• Enti di certificazione e autorizzazione (es. ADM)</li> <li>• Materiali (mobili, marketing, Ho.Re.Ca.)</li> <li>• Fornitori di materie prime</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori schede di gioco AWP</li> <li>• Fornitori piattaforme di gioco VLT</li> <li>• Fornitori hardware di gioco (cabinet e ricambi AWP/VLT, cash desk, cambiamonete)</li> <li>• Fornitori software (gestionali, applicativi)</li> <li>• Server informatici</li> <li>• Arredi e migliorie sale</li> <li>• Fornitori Ho.Re.Ca.</li> <li>• Marketing e comunicazione</li> <li>• Enti di certificazione e autorizzazione</li> <li>• Esercenti punti vendita (sale VLT/scommesse, bar/tabacchi)</li> <li>• Gestori di apparecchi AWP</li> <li>• TIR e QIR</li> <li>• Fornitori di componenti hardware</li> <li>• Fornitori di manufatti semilavorati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione rete telematica AWP/VLT</li> <li>• Gestione diretta di AWP</li> <li>• Gestione diretta di sale da gioco</li> <li>• Bingo</li> </ul> <p><b>Clienti secondari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produzione schede di gioco e apparecchi AWP</li> </ul>	<p><b>Clienti primari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Giocatore</li> </ul> <p><b>Clienti secondari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concessionari</li> <li>• Gestori di apparecchi AWP</li> </ul> <hr/> <p><b>Utilizzatori finali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Giocatore</li> </ul>
<p><b>Fornitura servizi (utilities, rifiuti, logistica, consulenza)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilities</li> <li>• Gestione rifiuti</li> <li>• Logistica</li> <li>• Consulenza (informatica, legale, comunicazione, ecc.)</li> </ul>				

- Le operations sono costituite in massima parte dalla gestione della rete telematica necessaria al funzionamento degli apparecchi AWP e VLT, la gestione diretta di apparecchi AWP e la gestione diretta di sale da gioco. Rientra in questo settore operativo anche la gestione di alcune sale Bingo di proprietà del Gruppo. Ai fini della mappatura, sono inoltre considerate le attività B2B svolte, all'interno di tale settore operativo, da società controllate come ad es. Marim, che comprendono principalmente la produzione diretta di schede di gioco e apparecchi AWP.
- A monte si trovano principalmente fornitori di schede AWP, piattaforme di gioco VLT e hardware di gioco come cabinet AWP e VLT, cash desk e cambiamonete; fornitori di software e server informatici; fornitori di arredi e migliorie per le sale; fornitori Ho.Re.Ca. per i servizi di ristorazione offerti da alcuni punti vendita; enti di autorizzazione / certificazione come ADM. In linea con il bilancio finanziario sono inclusi a monte della catena del valore anche gli esercenti dei punti vendita (delle sale VLT, dei negozi scommesse e dei bar / tabacchi in cui sono installate le AWP) in quanto fornitori degli spazi fisici in cui il Gruppo offre i propri prodotti di gioco. Allo stesso modo, a monte sono incluse le società di noleggio e gestione degli apparecchi AWP nonché i c.d. Terzi e Quarti Incaricati alla Raccolta (TIR e QIR), incaricati della periodica raccolta delle somme giocate mediante gli apparecchi. Ai fini della mappatura, inoltre, sono state incluse alcune categorie di fornitori necessarie all'attività B2B di produzione di schede e apparecchi di gioco AWP, tra cui fornitori di componenti hardware per la realizzazione delle schede di gioco e fornitori di manufatti semilavorati per la realizzazione dei cabinet. Tra i fornitori di servizi, infine, sono stati considerati i gestori di utilities (internet e fonia, luce, ecc.) e di rifiuti, le aziende di logistica, necessarie alla movimentazione degli apparecchi da gioco e delle altre dotazioni destinate ai punti vendita, e le società di consulenza.
- A valle, il cliente è identificato principalmente con il giocatore, che è anche l'utilizzatore finale dei prodotti online del Gruppo. Ai fini della mappatura, inoltre, tra i clienti sono state considerate anche le aziende destinatarie delle attività B2B (schede e apparecchi AWP), che includono altri concessionari e società di gestione degli apparecchi AWP.

Operare sotto la rigorosa supervisione dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e attraverso il collegamento informatico con SOGEI che traccia tutte le attività di gioco, online e offline, consente al Gruppo di garantire che tutte le attività aziendali siano svolte nel **pieno rispetto delle normative italiane e degli standard più elevati di conformità legale**, contribuendo così a creare un **ambiente di gioco responsabile e sicuro** per tutti i suoi clienti. L'obiettivo principale di Lottomatica è generare valore sostenibile e impatti positivi per la comunità, l'ambiente e tutti gli stakeholder e, pertanto, nel corso degli anni ha costruito un **percorso di integrazione crescente della sostenibilità** all'interno di una strategia ben definita.

A tal proposito, con l'obiettivo di integrare i driver di sostenibilità all'interno del modello di business aziendale, Lottomatica ha definito un articolato **Piano di Sostenibilità** finalizzato a formalizzare obiettivi e linee guida ESG necessari a intraprendere un percorso di crescita sostenibile, garantire un'adeguata informazione e comunicazione sull'importanza del raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e coinvolgere e responsabilizzare tutte le persone del Gruppo su tali tematiche. Nello specifico, il Piano di Sostenibilità si basa su **tre pilastri strategici** su cui si focalizzano i programmi e gli obiettivi di sostenibilità aziendale attraverso una serie di azioni e iniziative trasversali ai diversi settori operativi:

- **Responsabilità:** promuovere un gioco legale, sicuro e sostenibile, valorizzando l'integrità e la trasparenza;
- **Persone:** creare valore condiviso attraverso la crescita professionale, il benessere e l'inclusione;
- **Comunità e Ambiente:** ridurre gli impatti ambientali e promuovere pratiche di efficienza energetica e sostenibilità nella filiera.

Obbligo di informativa SBM-2 **Interessi e opinioni dei portatori di interessi**

In qualità di azienda leader di un settore altamente strategico e sensibile come quello del gioco pubblico, le attività del Gruppo richiamano l'attenzione e l'interesse di un **ampio numero di stakeholder**. Con essi, Lottomatica mantiene un rapporto trasparente e improntato al **dialogo**, consapevole dell'importanza del loro **coinvolgimento attivo** per la costruzione di un modello di business sostenibile e orientato alla creazione di valore.

Gli stakeholder interni ed esterni identificati dal Gruppo si dividono in dieci macrocategorie e sono localizzati prevalentemente sul territorio nazionale italiano.

GLI STAKEHOLDER DI LOTTOMATICA	<b>DIPENDENTI E COLLABORATORI</b> di uffici, punti vendita e altre sedi di lavoro
	<b>AZIONISTI E COMUNITÀ FINANZIARIA</b> tra cui: istituti di credito, fondi di investimento, azionisti, obbligazionisti, potenziali investitori, agenzie di rating e altri soggetti finanziari
	<b>FORNITORI</b> tra cui: fornitori di materie prime, fornitori di tecnologia hardware e software, fornitori di servizi, società di logistica, fornitori Ho.Re.Ca.
	<b>PARTNER E ALTRI OPERATORI</b> tra cui: partner commerciali, gestori, esercenti, enti certificatori, società di consulenza
	<b>CLIENTI</b> online e della rete di vendita fisica
	<b>ENTI REGOLATORI E AUTORITÀ DI CONTROLLO</b> tra cui: Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, Autorità garanti nazionali (privacy, concorrenza, comunicazioni), Forze dell'Ordine
	<b>AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE</b> tra cui: Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero della Salute, Ministero dell'Ambiente, Amministrazioni Centrali e Locali
	<b>COMUNITÀ</b> tra cui: comunità locali, università, istituti di ricerca medica e scientifica, media, società civile
	<b>ASSOCIAZIONI</b> tra cui: Confcommercio, Unindustria, Assonime, associazioni di consumatori, associazioni ambientaliste e sociali, enti culturali e sportivi
	<b>INDUSTRIA DEL GAMING</b> tra cui: operatori del settore e associazioni nazionali e internazionali (AGIC, EASG, G4, WLA, ULIS)

Mantenere un **dialogo costante con i soggetti interessati** è fondamentale per il Gruppo, poiché gli interessi degli stessi indirizzano le operazioni quotidiane e la strategia aziendale. Pertanto, Lottomatica utilizza una varietà di canali e metodi informali e formali per mantenere un rapporto duraturo e di fiducia, modulando il proprio approccio a seconda del gruppo di appartenenza.

Categoria	Modalità di coinvolgimento	Finalità
<b>Dipendenti e collaboratori</b>	Strumenti di comunicazione interna; eventi; incontri periodici; incontro con i rappresentanti dei lavoratori; contrattazione di primo e secondo livello; sondaggi e indagini di soddisfazione; programmi di formazione e sviluppo competenze	Incrementare il senso di appartenenza del personale; favorire l'inclusione; valorizzare e premiare i talenti
<b>Azionisti e comunità finanziaria</b>	Assemblea degli Azionisti; relazioni societarie e finanziarie; sito web istituzionale; comunicati stampa	Comunicare la creazione di valore condiviso; consolidare il rapporto di fiducia; garantire integrità e trasparenza
<b>Fornitori</b>	Incontri specifici; portali per la comunicazione; processi di qualifica e valutazione; albo fornitori; audit e verifiche	Integrare aspetti legati alle tematiche ESG nella catena di fornitura
<b>Operatori del settore e altri fornitori</b>	Incontri specifici; portali per la comunicazione	Garantire qualità e conformità del servizio lungo la filiera
<b>Clienti</b>	Comunicazioni periodiche; siti web aziendali; sondaggi e indagini di soddisfazione	Fidelizzare la clientela; migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi offerti
<b>Enti regolatori e Autorità di controllo</b>	Incontri specifici; comunicazioni periodiche; eventi	Assicurare piena conformità normativa; Mantenere un dialogo proattivo e collaborativo
<b>Amministrazioni Pubbliche</b>	Incontri specifici; consultazioni; eventi	Mantenere un dialogo proattivo e collaborativo
<b>Comunità</b>	Progetti in favore della collettività; partnership; comunicati stampa; dialogo con le istituzioni locali	Rafforzare il legame con le comunità locali; sostenere la ricerca
<b>Associazioni</b>	Partecipazione a tavoli di lavoro; consultazioni; collaborazioni su iniziative sociali e ambientali; partnership; comunicati stampa	Favorire l'inclusione sociale; sostenere il territorio; generare valore condiviso
<b>Industria del gaming</b>	Partecipazione a tavoli di lavoro; consultazioni; partnership; comunicati stampa	Promuovere integrità, legalità e innovazione; contribuire alla diffusione di standard comuni; rafforzare il gioco responsabile e la sostenibilità

I risultati delle attività di stakeholder engagement sono tenuti in considerazione dal Gruppo nella **definizione delle decisioni strategiche e nel modello di business**. In particolare, l'identificazione degli interessi e delle opinioni dei portatori di interesse attraverso l'analisi di rilevanza consente di definire gli impatti più rilevanti del Gruppo Lottomatica, e di conseguenza le tematiche di sostenibilità rilevanti, condizionando la strategia e il modello aziendale. Tale processo è maggiormente dettagliato nell'Obbligo di Informativa IRO-1. Il Consiglio di Amministrazione viene informato degli interessi degli stakeholder regolarmente, almeno annualmente in occasione delle revisioni del processo di doppia rilevanza, garantendo un'azione tempestiva volta all'allineamento degli interessi e uno sviluppo continuo della strategia e del business di Lottomatica.

Obbligo di informativa SBM-3 **Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale**

Sulla base delle specificità del settore in cui opera il Gruppo e dei principali attori identificati per la catena del valore, sono stati definiti e valutati gli **IRO rilevanti per Lottomatica**<sup>21</sup>.

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
<b>ESRS E1 – Cambiamento Climatico</b>					
Mitigazione dei cambiamenti climatici	I	Produzione di emissioni di gas a effetto serra in tutte le fasi della filiera produttiva del Gruppo Lottomatica	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own Operations Upstream Downstream
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia ambientale		Breve Medio Lungo	Own Operations
Energia	I	Consumi energetici da fonte rinnovabile in tutte le fasi della filiera produttiva	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own Operations Upstream Downstream
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia ambientale		Breve Medio	Own Operations
<b>ESRS E5 – Economia Circolare</b>					
Rifiuti	I	Produzione di rifiuti destinati a smaltimento (incenerimento, discarica) e non inviati a riciclo	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own Operations Upstream Downstream
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia ambientale		Breve Medio	Own Operations
<b>ESRS S1 – Forza Lavoro Propria</b>					
Condizioni di lavoro	I	Stabilità occupazionale ed equilibrio vita-lavoro	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	I	Violazione dei diritti e delle norme in relazione alle condizioni di lavoro	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Own operations
	O	Adozione di modelli di lavoro flessibili e ibridi		Breve Medio Lungo	Own operations
	I	Sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della salute e sicurezza sul lavoro	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	I	Infortuni dei dipendenti sul luogo di lavoro	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza sul lavoro		Breve Medio	Own operations
	I	Episodi di discriminazione e disparità retributiva di genere	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	I	Attrazione, valorizzazione e formazione dei dipendenti	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	O	Programmi di formazione e aggiornamento professionale, inclusa la formazione finanziaria ed e-learning		Breve Medio Lungo	Own operations

21) Nel 2025 il Gruppo ha confermato gli esiti della rilevanza di impatto svolta nell'esercizio precedente, non avendo riscontrato variazioni sostanziali nel contesto interno ed esterno, ma al contempo ha coinvolto volontariamente ulteriori stakeholder per raccogliere feedback più estesi. Sul fronte dei rischi e delle opportunità, invece, l'analisi è stata aggiornata al fine di allineare la rilevanza finanziaria all'ERM e al climate risk assessment.

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
Altri diritti connessi al lavoro	I	Episodi di violazione dei diritti umani	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Own operations
	I	Attacchi informatici e/o furti di informazioni	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Own operations
	R	Errata/mancata gestione dei vincoli di accesso logico		Breve Medio	Own operations
	R	Non tempestiva, completa e/o corretta implementazione delle politiche e delle specifiche di sicurezza definite		Breve	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia di protezione dei dati personali		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata o carente protezione dei dati personali per applicazioni di Machine Learning e Intelligenza Artificiale che può comportare rischi di data breach o di eventuale furto degli stessi o eventuali impatti lato Business che possano compromettere l'affidabilità del gioco		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata identificazione di azioni atte a prevenire attacchi informatici o furti di informazioni e dati		Breve Medio	Own operations
	R	Non adeguata istituzione, attuazione, implementazione, riesamina, mantenimento e miglioramento del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI) nell'ambito della realizzazione e gestione di sistemi e servizi informatici connessi all'attività di conservazione a norma		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata gestione dei dati, in termini di: riservatezza, integrità e disponibilità (RID)		Breve Medio	Own operations
	<b>ESRS S2 – Lavoratori nella Catena del Valore</b>				
Condizioni di lavoro	I	Sensibilizzazione dei lavoratori nella catena del valore sui temi della salute e sicurezza sul lavoro	Positivo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Downstream
	I	Infortuni sul luogo di lavoro dei fornitori, dei siti logistici e dei punti vendita	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Upstream Downstream
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	I	Ampliamento e aggiornamento delle competenze dei lavoratori della filiera produttiva	Positivo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Downstream
Altri diritti connessi al lavoro	I	Violazione dei diritti umani lungo la value chain	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Downstream
	I	Attacchi informatici e/o furti di informazioni lungo la value chain	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Downstream
<b>ESRS S4 – Consumatori e Utilizzatori Finali</b>					
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	I	Attacchi informatici e/o furti di informazioni dei consumatori	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Downstream
	R	Errata/mancata gestione dei vincoli di accesso logico		Breve Medio	Own operations
	R	Non tempestiva, completa e/o corretta implementazione delle politiche e delle specifiche di sicurezza definite		Breve	Own operations
	R	Mancata identificazione di azioni atte a prevenire attacchi informatici o furti di informazioni e dati		Breve Medio	Own operations
	R	Non adeguata istituzione, attuazione, implementazione, riesamina, mantenimento e miglioramento del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI) nell'ambito della realizzazione e gestione di sistemi e servizi informatici connessi all'attività di conservazione a norma		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia di protezione dei dati personali		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata o carente protezione dei dati personali per applicazioni di Machine Learning e Intelligenza Artificiale che può comportare rischi di data breach o di eventuale furto degli stessi o eventuali impatti lato Business che possano compromettere l'affidabilità del gioco		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata gestione dei dati, in termini di: riservatezza, integrità e disponibilità (RID)		Breve Medio	Own operations

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	I	Presenza di casi di disturbo da gioco d'azzardo nei territori in cui opera il Gruppo	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Downstream
	R	Mancata capacità di garantire l'affidabilità, la disponibilità dei sistemi ICT e dei programmi informatici critici con ricadute negative sull'operatività in termini di malfunzionamenti/interruzioni/ritardi nei sistemi IT che potrebbero influire sulla performance dei differenti business		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata presenza di flussi e processi di Fabbrica del Software, utili all'allineamento degli obiettivi di business con l'evoluzione dei sistemi IT		Breve Medio	Own operations
Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	R	Il mancato uso di best practice di sviluppo, ml-ops e devops comporta rilasci lenti e instabili, scarsa qualità del software in ambito Machine Learning e Intelligenza Artificiale, difficoltà nel gestire gli errori e scalabilità limitata, con impatti negativi su tempo di delivery, affidabilità del sistema e soddisfazione degli utenti		Breve Medio	Own operations
	R	Non adeguata gestione delle attività di installazione, sostituzione, manutenzione, dismissione inerenti alle infrastrutture tecnologiche presenti presso i PV della rete (es. PoS, Gaming Machines, Terminali)		Breve Medio	Own operations
	I	Adozione di pratiche commerciali responsabili e salvaguardia dei consumatori	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Downstream
	O	Ambiente di gioco sicuro e canali legali		Breve Medio Lungo	Own operations Downstream
<b>ESRS G1 – Condotta delle Imprese</b>					
Cultura d'impresa	I	Episodi di comportamenti non in linea con il Codice Etico e la mission di Lottomatica	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Own operations
	R	Non conformità ai regolamenti regionali sull'industria del gaming con conseguenti multe elevate, sfide legali e danni reputazionali		Breve	Own operations
	R	Mancata/parziale conformità alle normative in ambito Artificial Intelligence (AI ACT)		Breve	Own operations
	R	Il rischio di scarse procedure di data quality nelle applicazioni ML e AI consiste nell'addestrare modelli su dati incompleti, errati o distorti, portando a risultati inaffidabili, bias, decisioni sbagliate e perdita di fiducia nel sistema, con potenziali impatti legali, etici e reputazionali		Breve	Own operations
Protezione degli informatori	I	Episodi di comportamenti non in linea con il Codice Etico e la mission di Lottomatica	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Own operations
	R	Mancato/parziale adempimento alla normativa in materia di informazioni privilegiate in conformità con quanto disciplinato dal Market Abuse Regulation		Breve	Own operations
Impegno politico e attività di lobbying	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia D.Lgs. 231/01		Breve Medio	Own operations
	I	Trasparenza nei rapporti con istituzioni e associazioni di categoria	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	I	Rispetto dei valori e dei principi di Lottomatica lungo la catena di fornitura (es. Codice di Condotta dei Fornitori, Codice Etico, Modello 231)	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Upstream
	R	Il lock in è la dipendenza da un fornitore, una tecnologia o una piattaforma tale per cui cambiare soluzione comporta costi elevati, difficoltà tecniche, perdita di dati o interruzioni operative significative		Breve	Own operations
	R	Processo di approvvigionamento non in linea con le esigenze di business a causa di una gestione del ciclo passivo non strutturata e/o di flussi informativi fra la funzione Purchasing & Shared Services e le ulteriori funzioni coinvolte nel processo non strutturati		Breve	Upstream Own operations
	R	Individuazione di fornitori non qualificati / non in possesso di idonee capacità tecniche		Breve	Upstream Own operations
	R	Inadeguatezza del processo di contrattualizzazione dei fornitori		Breve	Own operations
	I	Responsabilizzazione della catena di fornitura sui temi della sostenibilità	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Upstream
	I	Adempimento degli obblighi tributari e del pagamento/riscossione delle imposte dovute all'Erario	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	R	Mancato/parziale adempimento alla normativa in materia di operazioni con parti correlate		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia anticorruzione		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia D.Lgs. 231/01		Breve Medio	Own operations
Corruzione attiva e passiva	R	Mancata/non adeguata implementazione di controlli in termini di anticiclaggio (231/07)		Breve Medio	Own operations
	R	Mancato/inadeguato utilizzo, in fase di monitoraggio, degli indicatori di anomalia definiti in conformità alla normativa, alle indicazioni della UIF e alle Linee Guide ADM		Breve Medio	Own operations
	R	Potenziale danno economico derivante da attività disoneste o ingannevoli caratterizzate da intenzionalità commesse da soggetti interni alla Società		Breve	Own operations
	R	Inadeguata/erronea assegnazione dei bonus		Breve Medio	Own operations
R	Potenziale danno economico derivante da attività disoneste o ingannevoli caratterizzate da intenzionalità commesse da soggetti esterni alla Società		Breve Medio	Upstream	

Il costante monitoraggio degli impatti, rischi e sostenibilità rilevanti consente al Gruppo Lottomatica di orientare la strategia aziendale e intercettare tempestivamente eventuali criticità legate a tematiche di sostenibilità, rafforzando la resilienza del modello di business.

Con riferimento ai rischi e alle opportunità rilevanti per il Gruppo, non sono stati individuati effetti finanziari attuali significativi rispetto alle soglie definite nell'ERM di Gruppo. Si specifica che, come richiesto dagli ESRS e della Linea guida sull'implementazione della doppia rilevanza, sono stati considerati i rischi inerenti, ovvero valutati indipendentemente dalle misure/presidi di controllo adottati per ridurre gli effetti e/o ridurre la probabilità di accadimento.

## 1.4 Gestione degli impatti, di rischi e delle opportunità

Obbligo  
di informativa  
IRO-1

### Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Nel corso del 2025 Lottomatica ha effettuato un'approfondita **analisi del contesto interno ed esterno** al fine di valutare, in linea con quanto previsto dagli standard ESRS e dalla Materiality Assessment Implementation Guidance (Linea Guida MAIG), **l'eventuale necessità di aggiornamento del processo di analisi di doppia rilevanza** effettuato l'anno precedente. In particolare, il Gruppo ha analizzato attentamente la documentazione aziendale aggiornata, gli sviluppi normativi in ambito ESG e i principali trend di sostenibilità, oltre ad aver effettuato un'analisi di benchmark rispetto a peer e cross-sector su tali tematiche, al fine di verificare la persistenza delle condizioni che hanno determinato i risultati ottenuti nel 2024 e la solidità della metodologia adottata, articolata nelle seguenti fasi:



#### 1. Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti

Nel 2024 è stata effettuata un'analisi approfondita dei temi, sottotemi e sotto-sottotemi relativi alla sostenibilità contemplati nella tabella presente all'interno dell'ESRS 1 (Requisito Applicativo 16 - *Questioni di sostenibilità da includere nella valutazione della rilevanza*). Successivamente, il Gruppo ha analizzato i temi rilevanti identificati nei processi di analisi di materialità precedenti e il contesto esterno (contesto normativo, temi rilevanti individuati dai peer, trend di sostenibilità, ecc.) e, in seguito ad un'associazione con i topic ESRS, è stata definita una prima lista di temi potenzialmente rilevanti per il Gruppo.

#### 2. Identificazione degli IRO potenzialmente rilevanti

A partire dalle analisi di materialità precedenti, nel 2024 sono stati identificati gli impatti che le attività del Gruppo e della catena del valore possono o potrebbero generare sulle persone e sull'ambiente. Tali impatti sono stati considerati al lordo di eventuali presidi di prevenzione, mitigazione e rimedio. Inoltre, sono stati suddivisi in effettivi e potenziali, positivi e negativi, e sono stati associati ai sottotemi e sotto-sottotemi definiti dallo standard. Gli impatti, inoltre, sono stati ulteriormente disaggregati per le differenti fasi della catena del valore (operazioni proprie, attori a monte, attori a valle) al fine di garantire maggior completezza all'analisi e fornire una visione dettagliata degli effetti generati dai vari attori della value chain.

Con riferimento ai rischi, il metodo di identificazione ha seguito il processo dell'ERM di Gruppo<sup>22</sup>; in particolare, sono stati selezionati i rischi di sostenibilità presenti nella risk library di Gruppo e i relativi KRI (Key Risk Indicators). In linea con la metodologia ERM, la maggior parte dei rischi sono stati associati alle operazioni proprie del Gruppo e, in alcuni casi specifici, sono stati invece ricollegati alle fasi a monte (Tier I e fornitori di servizi) e a valle della catena del valore. Le opportunità, invece, sono state identificate dalla Funzione Corporate Sustainability in collaborazione con la Funzione Compliance 231 & Risk Management e gli opportunity owner attraverso un'analisi di benchmark e a partire tendenzialmente dagli impatti positivi, definendo altresì le relative metriche quantitative e la fase della value chain che potrebbero impattare. Come per gli impatti, anche i rischi e le opportunità sono stati associati ai sottotemi e sotto-sottotemi definiti dall'ESRS 1.

Di conseguenza, è stata definita una lista di IRO potenzialmente rilevanti, valutati attraverso adeguati meccanismi di scoring. Inoltre, in linea con la linea guida di implementazione della doppia rilevanza, poiché i rischi e le opportunità possono derivare dagli impatti generati, è stata effettuata una correlazione tra gli IRO al fine di individuare potenziali collegamenti e assicurare la correttezza del processo.

Nel 2025, a seguito dell'analisi del contesto interno ed esterno condotta dal Gruppo, **l'elenco degli impatti potenzialmente rilevanti è stato integralmente confermato**, in quanto è stata accertata l'assenza di cambiamenti significativi nella struttura organizzativa, nel perimetro operativo e nei fattori esterni tali da generare nuovi impatti o modificare quelli già identificati. Con riferimento ai rischi e alle opportunità, invece, la lista è stata integrata con ulteriori rischi e una opportunità al fine di riflettere le variazioni intervenute nell'ERM nel corso dell'anno e i risultati del climate risk assessment effettuato.

#### 3. Definizione del meccanismo di scoring e threshold

Al fine di garantire omogeneità e comparabilità tra le due prospettive, a partire dal 2024 il Gruppo Lottomatica allinea il sistema di valutazione della rilevanza d'impatto e della rilevanza finanziaria alla metodologia ERM. In particolare, con riferimento alla rilevanza di impatto, il meccanismo di scoring considera la gravità degli impatti negativi (definita dai criteri di entità, portata e irrimediabilità) o il beneficio di quelli positivi (definito da entità e portata) e la relativa probabilità. Per quanto riguarda invece la rilevanza finanziaria, lo scoring considera i criteri di entità potenziale degli effetti finanziari (che può essere determinata attraverso quattro driver di impatti) e la probabilità di accadimento.

Successivamente, a partire dall'ERM, per entrambe le prospettive è stata definita la stessa soglia di rilevanza. In particolare, è stata stabilita una soglia oltre la quale considerare, a seguito di opportune valutazioni, gli IRO rilevanti.

#### 4. Stakeholder engagement e identificazione degli IRO rilevanti

Per procedere alla valutazione degli impatti positivi e negativi, il Gruppo ha mappato i propri stakeholder distinguendoli tra:

- *Affected*: dipendenti, fornitori (inclusi fornitori di tecnologia hardware e software, logistica, manutenzione, Ho.Re.Ca., utilities, consulenza, certificatori), gestori, esercenti, clienti della rete fisica e del gaming online.

<sup>22</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto al modello di Enterprise Risk Management di Gruppo si faccia riferimento al paragrafo "Rischi dell'attività operativa" presente all'interno del capitolo "Principali rischi e incertezze" della Relazione sulla gestione.

- *Users*: comunità finanziaria (inclusi azionisti, istituti di credito, obbligazionisti, società di rating, Consob, Borsa italiana); enti regolatori e amministrazioni pubbliche (inclusi MEF, ADM, Sogei, Forze dell'ordine, amministrazioni locali, Ministero della salute); istituti di formazione e di ricerca scientifica, associazioni di consumatori, media.

A tal proposito, nel 2024 Lottomatica ha predisposto un questionario interattivo su una piattaforma di engagement online, definito ad hoc per ciascuna categoria delle categorie riportate di seguito a cui è stato chiesto di esprimere una valutazione, su una scala di punteggio da 1 a 5, in merito ai criteri di valutazione precedentemente definiti:

- dipendenti (prima linea, comitati e funzioni che più direttamente presidiano i temi ESG);
- fornitori (provider di soluzioni tecnologiche hardware e software, imprese di logistica, manutenzione, Ho.Re.Ca., utilities);
- comunità finanziaria (azionista di riferimento e principali istituti di credito);
- partner commerciali ed esercenti dei punti vendita gaming e betting.

La probabilità degli impatti, invece, è stata definita in linea con l'ERM, in particolare:

- gli impatti effettivi sono stati valutati con probabilità massima;
- gli impatti potenziali sono stati valutati dalla Funzione Corporate Sustainability in collaborazione con la Funzione Risk Management e i risk owner sulla base dei presidi in essere.

Successivamente alle valutazioni di significatività e probabilità, al fine di allineare ulteriormente l'analisi alle richieste degli ESRS e della MAIG, la metodologia ha previsto l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo agli impatti con potenziali effetti sui diritti umani e un ulteriore peso a quelli relativi alla violazione dei diritti umani.

Con riferimento ai rischi, la valutazione del rischio inerente è eseguita congiuntamente dalla Direzione Risk, Ethics & Compliance e dai risk owner ed è associata alle risk area individuate secondo i seguenti driver e su una scala da 1 a 5:

- l'impatto associato al rischio, che può essere di tipo economico, operativo/qualità, compliance e immagine;
- la probabilità di accadimento del rischio in un orizzonte temporale predefinito.

Per quanto riguarda invece le opportunità, gli impatti associati e le relative probabilità di accadimento sono stati valutati in collaborazione dalla Funzione Corporate Sustainability e dalla Funzione Risk Management, anche considerando il parere degli opportunity owner, seguendo l'ERM.

Infine, dopo aver analizzato tutte le valutazioni associate a ciascun impatto, rischio e opportunità potenzialmente rilevante, sono stati considerati rilevanti gli IRO a cui è stato associato un livello di rilevanza medio/alto, ottenuto come prodotto tra gravità/beneficio e probabilità per gli impatti e tra entità e probabilità per i rischi e le opportunità.

Nel 2025, nonostante il Gruppo abbia verificato la permanenza delle condizioni che giustificano il mantenimento dei risultati relativi alla rilevanza di impatto della precedente analisi di doppia rilevanza, in ottica di continuo miglioramento e trasparenza, ha ampliato volontariamente il coinvolgimento di alcune categorie di stakeholder (dipendenti e comunità finanziaria) al fine di raccogliere un feedback più ampio e rappresentativo. In particolare, considerando che la lista degli impatti rilevanti

era già stata validata nel precedente assessment, ai nuovi stakeholder è stato chiesto di confermare la complessiva adeguatezza e rilevanza degli impatti già individuati e concentrare l'attenzione sulla verifica della tenuta e dell'attualità delle conclusioni precedenti. L'esito della consultazione ha confermato in modo unanime la solidità delle conclusioni già raggiunte, in quanto tutti i nuovi stakeholder coinvolti hanno validato l'elenco degli impatti rilevanti precedentemente identificati.

I risultati del processo sono stati infine condivisi con i Comitati e i rappresentanti dei lavoratori.

## Conclusioni

Il processo di doppia rilevanza ha tenuto conto della possibile dipendenza da risorse naturali, umane e/o sociali e che possono incidere sulla capacità dell'impresa del Gruppo di continuare a utilizzare o di acquisire le risorse necessarie per le proprie attività e/o di contare su relazioni fondamentali a condizioni sostenibili (come, ad esempio, le materie prime utilizzate dai fornitori per le schede AWP, le risorse energetiche, ecc.). Le dipendenze di Lottomatica da risorse naturali e sociali sono considerate nell'ambito del rischio "Mancata disponibilità di fattori (es. tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni; infrastrutture fisiche, spazi di lavoro ed energia elettrica; risorse umane) essenziali a garantire il funzionamento dei diversi processi aziendali". L'intero processo di analisi e valutazione degli impatti è stato condiviso con i vertici aziendali, incluso il Top management, e viene aggiornato annualmente, a dimostrazione di come l'analisi di doppia materialità e il processo di individuazione, valutazione e gestione degli IRO rilevanti siano integrati nel processo di gestione complessiva dell'impresa. I risultati dell'analisi sono stati condivisi con il Comitato Manageriale ESG (di cui fanno parte i responsabili delle strutture Finance, External Communications, HR, ESG Office, Corporate and Legal Affairs) che si riunisce almeno una volta al mese e si confronta regolarmente con il Comitato Endoconsiliare ESG.

In relazione al tema dell'ESRS E2 "Inquinamento", l'analisi di doppia rilevanza ha condotto all'identificazione di un unico impatto, potenziale e circoscritto ai soggetti che operano a monte della catena del valore del Gruppo, relativo alla produzione di inquinanti atmosferici per la produzione delle materie prime necessarie per la componentistica hardware. Tale impatto, pur gestito nell'ambito della più ampia Politica di Green Procurement, è tuttavia risultato al di sotto della soglia di rilevanza in base alle analisi condotte e in considerazione della natura prevalente delle attività del Gruppo, e non è stato dunque rendicontato nel presente documento. Lottomatica intende comunque monitorare il tema, con l'obiettivo di darne disclosure in futuro qualora ne venisse evidenziato un incremento di rilevanza in termini di impatti, rischi e/o opportunità.

In merito al tema dell'ESRS E3 "Acqua e risorse marine", data la sua natura prevalente di provider di servizi, Lottomatica registra esclusivamente consumi idrici per usi civili presso gli uffici e le sale da gioco, senza significativi impatti sulle fonti idriche. Nonostante ciò, il Gruppo mira ad una gestione efficiente dell'acqua, adottando azioni concrete al fine di ridurre il consumo idrico e promuoverne un utilizzo corretto atto a prevenire ed evitare gli sprechi.

Con riferimento al tema dell'ESRS E4 "Biodiversità ed ecosistemi", l'analisi ha portato ad identificare come sostanzialmente non rilevante il tema della biodiversità in considerazione della natura, delle attività e del settore in cui opera il Gruppo Lottomatica.

Con riferimento al tema dell'ESRS E5 "Uso delle risorse ed economia circolare", l'analisi ha condotto ad identificare due impatti potenzialmente rilevanti associati al sotto-sottotema "Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse". Tali impatti sono risultati al di sotto della soglia di rilevanza e non

sono pertanto state rendicontate le relative informative. Tuttavia, il Gruppo presidia la gestione sostenibile dei processi di approvvigionamento nelle modalità descritte nell'ambito della disclosure relativa all'Obbligo di informativa "G1-2 - Gestione dei rapporti con i fornitori", a cui si rimanda per un maggiore dettaglio.

In ultimo, l'analisi di doppia rilevanza ha portato ad identificare come sostanzialmente non rilevante il tema dell'ESRS S3 "Comunità interessate". Dato quanto specificato nell'Allegato II del Regolamento delegato 2023/2772<sup>23</sup> della Commissione europea e data la natura di service provider del Gruppo Lottomatica, le cui attività non comportano impatti strutturali o fisici diretti sui territori, non sono stati individuati impatti rilevanti: pertanto, il tema non è oggetto di informativa.

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1

### Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima

La **tutela dell'ambiente rappresenta una priorità strategica** per la creazione di valore sostenibile per il Gruppo e per gli stakeholder, nel breve, medio e lungo periodo. Per questo, il Gruppo Lottomatica persegue obiettivi di mitigazione degli impatti e promuove l'adozione di comportamenti virtuosi da parte dei propri partner e fornitori. A tal proposito, nel 2025 Lottomatica ha definito un piano di transizione integrato nella strategia ambientale del Gruppo "LESS" (Lottomatica Environmental Sustainability Strategy). Nell'informativa relativa agli impatti sui cambiamenti climatici, in particolare sulle emissioni di gas a effetto serra di Lottomatica (carbon footprint di cui alla sezione E1-6) si rileva la maggiore impronta di gas climalteranti dovuta alle attività di Scope 3, con particolare contributo da parte delle attività di utilizzo del prodotto venduto (Categoria 11 del GHG Protocol) e di acquisizione di tecnologia ovvero i beni strumentali per l'esercizio del business Lottomatica (Categoria 2 del GHG Protocol), che rappresentano le categorie maggiormente impattanti dell'intera Carbon Footprint. Il processo ha previsto l'analisi di significatività per individuare, valutare e computare gli impatti GHG generati da ciascuna società del Gruppo. Per maggiori informazioni in merito agli impatti sui cambiamenti climatici, in particolare le emissioni di GHG dell'impresa, si rimanda alla sezione ESRS E1-6, mentre per le valutazioni sui rischi e le opportunità legate al clima si rimanda all'ESRS 2 SBM-3.

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1

### Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare

**Gestire in modo responsabile i rifiuti** delle sedi e delle sale da gioco significa per Lottomatica smaltire in maniera adeguata e sostenibile e promuovere l'uso di risorse riciclabili e riutilizzabili. Tale impegno viene mantenuto attraverso un **sistema strutturato di gestione e monitoraggio** dei rifiuti, anche attraverso le procedure che vengono periodicamente aggiornate, sia nell'ambito delle proprie attività sia in quelle appaltate ad organizzazioni esterne, e azioni di comunicazione e sensibilizzazione dei dipendenti, volte alla riduzione degli sprechi. L'impatto del Gruppo Lottomatica risulta rilevante in quanto nella propria analisi l'Azienda non ha considerato solo l'impatto negativo associato alle proprie attività ma, in ottica futura, ha valutato il proprio impatto lungo la catena del valore sia in termini di fornitori che di clienti.

23) "Persone o gruppi che vivono o lavorano nella stessa area e che sono stati o potrebbero essere interessati dalle operazioni dell'impresa che comunica informazioni o dalla sua catena del valore a monte o a valle. Per «comunità interessate» si intendono sia quelle che vivono in prossimità delle sedi in cui opera l'impresa (comunità locali) sia quelle più distanti. Fanno parte delle comunità interessate anche i popoli indigeni che subiscono impatti effettivi e potenziali".

### Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1

Nel condurre l'analisi di doppia rilevanza, il Gruppo ha tenuto in debita considerazione sia le proprie attività e il proprio modello di business, sia la realtà in cui opera. In particolare, il settore del gioco pubblico italiano è il risultato di un complesso percorso normativo che negli ultimi vent'anni ha definito e disciplinato i requisiti dei giochi, le modalità di offerta, le caratteristiche della rete distributiva e dei luoghi di vendita, nonché i criteri di ripartizione della raccolta e dei ricavi tra i diversi soggetti coinvolti nella filiera (consumatori, Stato, concessionari, gestori, esercenti), nel **rispetto dei fondamentali obiettivi di interesse pubblico** assicurati dal comparto. Lottomatica da sempre collabora in modo proattivo con tutte le istituzioni pubbliche, in particolare con l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, al fine di assicurare il rispetto del framework regolatorio e normativo e promuoverne l'adeguatezza di fronte all'evoluzione dei mercati e delle sfide del settore.

### 1.5 Sintesi delle Politiche

Di seguito si riporta un elenco di **Politiche e Codici adottati dal Gruppo Lottomatica** ha adottato per ciascun tema ESRS rilevante individuato, con l'obiettivo di prevenire, mitigare e gestire gli impatti effettivi e potenziali, affrontare eventuali rischi e cogliere le opportunità. Inoltre, nella definizione delle politiche Lottomatica considera gli interessi degli stakeholder attraverso un approccio che combina dialogo continuo, monitoraggio dei rischi e iniziative di ascolto rivolte alla popolazione aziendale, anche nell'ambito del processo di mantenimento delle certificazioni. Tali politiche vengono valutate regolarmente alla luce delle specifiche normative e standard di riferimento, delle evidenze emerse dalle verifiche e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

Politica	Descrizione degli elementi chiave	Ambito	Responsabile dell'attuazione	Standard riconosciuti a livello internazionale	Accessibilità	ESRS Topic
Politica di Sostenibilità ambientale	Rispetto delle leggi e dei regolamenti ambientali	Dipendenti, consulenti interni, fornitori, partner commerciali	CdA	17 Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite Agenda 2030 Accordo di Parigi 2015 Conferenza sul Clima COP26 Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization, Linee Guida dell'OCSE	Sito Aziendale; Sessioni formative	E1 / E5
	Tematiche relative alla gestione responsabile delle risorse e dei rifiuti, promuovendo anche risparmio di carta Impegno a: • ridurre gli impatti ambientali • ridurre le proprie emissioni • monitorare e ottimizzare i consumi energetici • procurare e utilizzare fonti di energia rinnovabili Promozione della sensibilizzazione del personale e dei propri stakeholder sulle tematiche ambientali					
Politica di Green Procurement	Selezione dei fornitori che producono beni / erogano servizi che hanno un minore o un ridotto effetto sull'ambiente attraverso meccanismi premiali basati su: • rispetto dei criteri ambientali • possesso di sistemi di gestione ambientale certificati (EMAS-ISO 14001) • rendicontazione delle emissioni • presenza di piani di decarbonizzazione	Dipendenti, consulenti interni, fornitori, partner commerciali	CdA	17 Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite Agenda 2030 Accordo di Parigi 2015 Conferenza sul Clima COP26	Sito Aziendale; Sessioni formative	E1 / E5 / G1

Politica	Descrizione degli elementi chiave	Ambito	Responsabile dell'attuazione	Standard riconosciuti a livello internazionale	Accessibilità	ESRS Topic
<b>Politica in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani</b>	<p>Definire, strutturare e sviluppare un approccio chiaro in tema di tutela e protezione dei diritti umani più ampio di quello imposto dalla legge, attraverso il rispetto dei seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tutela e protezione dei diritti dei dipendenti, dei fornitori e dei partner, tra cui non discriminazione, condizione di lavoro giuste favorevoli, salute e sicurezza sul lavoro, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, contrasto al lavoro minorile e forzato, politica sull'orario di lavoro</li> <li>tutela dei clienti, tra cui privacy e gioco responsabile</li> </ul>	Tutti i soggetti appartenenti alla catena del valore del Gruppo	CdA	<p>Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali</p> <p>Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)</p> <p>Agenda 2030 e i relativi SDGs</p>	Sito Aziendale; Sessioni formative	S1 / S2 / S4 / G1
<b>Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione</b>	<p>Valorizzazione delle diversità quale elemento fondante della sostenibilità anche con riferimento all'organo di amministrazione della Società, perseguendo l'obiettivo di integrare nella composizione degli stessi profili manageriali e professionali tra loro diversi, mantenendo inoltre una bilanciata presenza di componenti indipendenti e un'equilibrata rappresentanza di generi e di età</p>	CdA	CdA	<p>D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza)</p> <p>MiFID</p> <p>Market Abuse Regulation</p>	Sito Aziendale	S1
<b>Politica smartworking</b>	<p>Agevolazione della conciliazione casa-lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati e di un beneficio ambientale grazie alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub></p>	Lavoratori dipendenti del Gruppo	Chief People Officer	-	Intranet Aziendale	S1
<b>Codice Etico</b>	<p>Definizione dei principi generali che devono guidare i Destinatari, come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la conformità a leggi e regolamenti</li> <li>la tutela dell'integrità della persona</li> <li>l'imparzialità nelle relazioni con le controparti</li> <li>la promozione dei diritti umani</li> <li>la garanzia di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale</li> </ul> <p>Promozione del gioco responsabile per tutelare i giocatori</p> <p>Responsabilità dei Destinatari nel segnalare le eventuali inadempienze all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01</p>	Rappresentati dei Soci, componenti del CdA e del Collegio Sindacale, dipendenti, collaboratori, e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o finanziari di qualsiasi natura con la Società	CdA	<p>Dichiarazione Universale delle Nazioni Unite</p> <p>Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization</p> <p>Linee Guida dell'OCSE</p>	Sito Aziendale	S1 / S2 / S4 / G1
<b>Politica protezione dei dati</b>	<p>Definizione dei processi interni per garantire la conformità delle attività in oggetto agli standard delineati dal Regolamento EU 679/2016 (GDPR)</p> <p>Include i principali regolamenti, le informative e le procedure privacy in uso all'interno, che tutti i destinatari si impegnano a rispettare</p>	Dati personali dei clienti, dipendenti, fornitori, utenti, candidati a posizione lavorative, investitori, partner e altre terze parti	Responsabile alla protezione dei dati	<p>Regolamento GDPR</p> <p>Provvedimenti del Garante Privacy</p> <p>Codice Privacy</p> <p>Codice Civile</p>	Sito Aziendale	S1 / S2 / S4 / G1

Politica	Descrizione degli elementi chiave	Ambito	Responsabile dell'attuazione	Standard riconosciuti a livello internazionale	Accessibilità	ESRS Topic
<b>Politica Diversity and Inclusion</b>	<p>Promozione di una cultura plurale e inclusiva, garantendo a tutte le risorse aziendali un equo accesso alle stesse opportunità indipendentemente dalle caratteristiche personali, sociali o culturali</p> <p>Dedica un focus specifico a diverse aree della diversity:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>equità di genere</li> <li>orientamento sessuale e identità di genere</li> <li>valorizzazione intergenerazionale</li> <li>disabilità e accessibilità</li> <li>promozione di una visione interculturale</li> </ul>	Società del Gruppo	CdA	<p>Agenda 2030 e relativi SDGs</p> <p>Dichiarazione Universale dei Diritti Umani</p> <p>Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro</p> <p>Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro</p> <p>Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019</p>	Sito Aziendale; Intranet Aziendale	S1
<b>Politica Parità di Genere</b>	<p>Tutela e valorizzazione delle differenze di genere e delle pari opportunità sul luogo di lavoro, incoraggiando l'empowerment femminile attraverso attività e programmi volti a favorire l'equità di genere, il gender pay gap e diffondere una cultura inclusiva e consapevole</p> <p>Promozione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la parità dei diritti sociali per uomini e donne</li> <li>la parità nella partecipazione e nella rappresentanza</li> <li>politiche di sviluppo della carriera orientate al superamento del gender gap</li> <li>il miglioramento dell'equilibrio tra uomo e donna nei processi organizzativi e nei gruppi di lavoro</li> </ul>	Società del Gruppo	CdA	<p>UNI/PdR 125:2022</p> <p>Norme Nazionali e Internazionali in materia di parità di genere</p>	Sito Aziendale; Intranet Aziendale	S1
<b>Volunteering Policy</b>	<p>Promuovere il volontariato a favore delle Associazioni supportate dal Gruppo Lottomatica, riconoscendo l'importanza del contributo sociale e l'impatto positivo che ne deriva sia per la comunità che per i dipendenti stessi</p>	Tutti i dipendenti delle società del Gruppo Lottomatica	People Management & Development Director	D.Lgs. 231/01	Intranet Aziendale	S1
<b>Car Policy</b>	<p>Definisce le regole di assegnazione, l'utilizzo e la gestione delle autovetture aziendali</p>	Dipendenti	Procurement & Shared Services Director	<p>D.Lgs. 231/01</p> <p>UNI ISO 37001:2016 – Sistemi di Gestione per la prevenzione della Corruzione</p> <p>UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di Gestione per la Qualità</p>	Intranet Aziendale	S1
<b>Politica per la sicurezza delle informazioni</b>	<p>Definire e garantire un piano per la continuità di servizio</p> <p>Garantire la tutela della privacy di dipendenti e clienti</p> <p>Garantire il rispetto della normativa cogente in ambito</p> <p>Preservare e accrescere l'immagine dell'azienda quale fornitore affidabile e competente</p>	Lottomatica Group S.p.A., Gamenet S.p.A., GBO Italy S.p.A., Betflag S.p.A., PWO S.p.A., Totosi S.r.l.	Amministratori delegati	UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022	Sito Aziendale; Intranet Aziendale	S1 / S4

Politica	Descrizione degli elementi chiave	Ambito	Responsabile dell'attuazione	Standard riconosciuti a livello internazionale	Accessibilità	ESRS Topic
<b>Politica Sviluppo Software Sicuro</b>	Supportare, attraverso linee guida e best practices, lo sviluppo di applicazioni informatiche sicure durante tutto il ciclo di vita del software, al fine di prevenire eventuali problematiche di sicurezza nel codice sorgente e fornendo al contempo uno strumento utile nell'individuazione di possibili vulnerabilità presenti nello stesso	Strutture organizzative della direzione Operations & Technology impegnate nello sviluppo di software delle società del Gruppo Lottomatica	Technology Security Director	OWASP ASVS 4.0 OWASP SecureDLC OWASP Dependency Check OWASP SAMM Linee Guida Sviluppo Sicuro AGID	Intranet Aziendale	S1 / S4
<b>Codice di Condotta dei Fornitori</b>	Mantenimento di standard etici ambientali e commerciali rigorosi, in conformità con le normative nazionali in materia di frodi fiscali, anticorruzione, antiriciclaggio e promuovendo gli obiettivi dell'Agenda 2030 Rispetto di tutte le leggi applicabili e degli standard internazionali in materia ambientale, sociale e di governance Rispetto dei seguenti principi: • diversità e inclusione • deontologia professionale e conformità normativa • conformità alle normative anticorruzione • diritti umani e condizioni di lavoro • regolamenti e difesa dell'ambiente • salute e sicurezza • informazioni riservate e proprietarie	Fornitori del Gruppo e relative controllanti, consociate, affiliate, contraenti in subappalto e altri soggetti della filiera	CdA	Agenda 2030 Dichiarazione ILO Vigenti leggi anticorruzione	Sito Aziendale; Piattaforma Niuma	S2
<b>Politica Marketing Responsabile</b>	Definizione degli standard di riferimento per un marketing improntato alla responsabilità, fornendo i principi relativi allo sviluppo e/o scelta dei prodotti, alla informazione e comunicazione degli stessi e alla relativa commercializzazione, nel rispetto della normativa vigente e dell'impegno aziendale nel promuovere il Gioco Responsabile Garantisce il rispetto della normativa vigente per lo sviluppo e la scelta dei prodotti, la loro comunicazione e commercializzazione Promuove pratiche di gioco responsabile come chiave per la sostenibilità del business Impegna il Gruppo al rispetto dei principi di legalità, trasparenza, attenzione ai minori, attenzione al gioco eccessivo, promozione di un modello di gioco responsabile, rispetto del territorio Definisce le linee guida per: • lo sviluppo dell'offerta di gioco • la comunicazione e informazione per i giocatori e i potenziali utenti • la promozione delle iniziative tramite canali fisici e online	Società del Gruppo e quindi tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori, con particolare riferimento alle attività di gestione e promozione del business e alle relative funzioni coinvolte	CdA	Decreto Legge del 2012 n. 58 (Decreto Balduzzi) Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87 (Decreto Dignità) Decreto Legislativo 23 marzo 2024 n. 41	Sito Aziendale; Intranet Aziendale	S1 / S2 / S4

Politica	Descrizione degli elementi chiave	Ambito	Responsabile dell'attuazione	Standard riconosciuti a livello internazionale	Accessibilità	ESRS Topic
<b>Politica di Gioco Responsabile</b>	Obiettivi principali: • rispetto delle leggi e dei regolamenti della normativa • riduzione degli impatti derivanti dal business • consapevolezza interna, istruzione e formazione continua per tutti i dipendenti • strumenti di prevenzione del gioco d'azzardo patologico all'interno di prodotti e servizi e strumenti di monitoraggio del comportamento dei giocatori • conformità alla Policy di Marketing responsabile	Società del Gruppo e tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori	CdA	Certificazione G4, sviluppata dal Global Gambling Guidance Group Certificazione WLA, sviluppata dal Responsible Gaming Framework della World Lottery Association	Sito Aziendale; Intranet Aziendale; Sessioni formative	S1 / S2 / S4
<b>Politica per la Qualità e la Sicurezza</b>	Definizione di standard di qualità per tutte le parti interessate, garantendo la soddisfazione delle esigenze degli stakeholder Integrazione dei principi di salute e sicurezza sul lavoro in tutte le attività aziendali, tutelando la salute dei lavoratori e adottando misure efficaci per prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali Selezione dei fornitori anche in base alle garanzie offerte in materia di salute e sicurezza sul lavoro Sistema di Gestione Integrato per la Qualità e la Sicurezza conforme alle norme UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 45001	Società del Gruppo	Amministratori Delegati e Datore di Lavoro	Leggi e regolamenti di Sicurezza e Salute applicabili D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro)	Sito Aziendale	S1 / S4
<b>Modello 231</b>	Adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/2001) per garantire trasparenza e correttezza nella gestione aziendale Identificazione delle attività aziendali potenzialmente a rischio in ambito ex D.Lgs. 231/01 Definizione di un quadro normativo interno per la prevenzione dei reati in ambito ex D.Lgs. 231/01 Promozione di una struttura organizzativa che ispiri e monitori la correttezza dei comportamenti Identificazione di processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie Formazione e informazione adeguata ai dipendenti sul Modello	Rappresentanti dei Soci, componenti del CdA e del Collegio Sindacale, dipendenti e collaboratori, e tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti	CdA	D.Lgs. 231 Linee guida Confindustria	Sito Aziendale	G1
<b>Procedura di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)</b>	Regolamentazione del processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni inerenti a violazioni di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, ossia comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo Lottomatica	Società del Gruppo, componenti degli Organi Sociali, personale e terze parti che intrattengono rapporti con il Gruppo	CdA	D.Lgs. 231/2991 L. 179/2017 L. 127/ 2022 D.Lgs. 24/2023 UNI ISO 37001:2016 UNI PdR 125:2022 L. 162/2021	Sito Aziendale	G1

Politica	Descrizione degli elementi chiave	Ambito	Responsabile dell'attuazione	Standard riconosciuti a livello internazionale	Accessibilità	ESRS Topic
<b>Politica Anti-Bribery &amp; Corruption</b>	Promozione del contrasto alla corruzione in tutte le sue forme e di una cultura che dissuada dal compiere attività corruttive, facilitando la prevenzione e l'individuazione di tali condotte	Società del Gruppo, organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori, Terze parti in qualsiasi modo collegate al Gruppo	CdA	Global Compact	Sito Aziendale; Formazione	G1
	Miglioramento continuo della sensibilità che collaborano a vario titolo con il Gruppo nel riconoscere fenomeni corruttivi, nonché della reattività nel farsi parte attiva nel prevenire, contrastare e segnalare le possibili violazioni della normativa					
<b>Politica Anti-Money Laundering (AML)</b>	Identificazione e gestione dei rischi di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo	Società del Gruppo, dipendenti, fornitori di servizio di gioco sia su rete fisica che online	CdA	D.Lgs. 231/2007	Sito Aziendale	G1
	Disciplina e monitora: <ul style="list-style-type: none"> <li>la gestione dei flussi fiscali e finanziari</li> <li>l'approvvigionamento</li> <li>rapporti con istituzioni ed enti pubblici</li> <li>gli affari societari</li> <li>l'organizzazione di eventi</li> <li>fiere</li> <li>le sponsorizzazioni e pubblicità</li> <li>gli omaggi, spese di rappresentanza e ospitalità</li> <li>la selezione e gestione del personale</li> <li>le attività commerciali e di business</li> <li>la gestione del contenzioso</li> <li>i rapporti con il collegio sindacale e la società di revisione</li> </ul>					

## 1.6 Indice dei contenuti ESRS e dei contenuti provenienti da altri atti legislativi dell'UE

### Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della Rendicontazione consolidata di sostenibilità dell'impresa

Obblighi di informativa IRO-2

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Lottomatica ha presentato una Rendicontazione consolidata di sostenibilità in conformità agli Standard ESRS per l'anno fiscale 2025
<b>Utilizzato ESRS 1</b>	ESRS 1 - Requisiti Generali

### Informazioni generali

Standard	Indicatore	Descrizione (paragrafo)
<b>ESRS 2</b>	Obbligo di informativa BP-1	Criteri generali per la redazione della Rendicontazione consolidata di sostenibilità
	Obbligo di informativa BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche
	Obbligo di informativa GOV-1 G1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
	Obbligo di informativa GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate
	Obbligo di informativa GOV-3 E1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-3	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
	Obbligo di informativa GOV-4	Dichiarazione sul dovere di diligenza
	Obbligo di informativa GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione
	Obbligo di informativa SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore
	Obbligo di informativa SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi
	Obbligo di informativa SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	Obbligo di informativa IRO-1	Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
	E1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima
	E5 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare
	G1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
Obbligo minimo di informativa - Politiche MDR-P	Sintesi delle Politiche	
Obbligo di informativa IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della Rendicontazione consolidata di sostenibilità dell'impresa	

## Informazioni ambientali

Standard	Indicatore	Descrizione (paragrafo)
<b>EU Taxonomy</b>	<b>Disclosure</b>	La Tassonomia UE
<b>E1</b>	Obbligo di informativa E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
	E1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	Obbligo di informativa E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
	Obbligo minimo di informativa - Azioni MDR-A Obbligo di informativa E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici
	Obbligo minimo di informativa - Obiettivi MDR-T Obbligo di informativa E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi
	Obbligo di informativa E1-5	Consumo di energia e mix energetico
	Obbligo di informativa E1-6	Emissioni lorde di GHG di Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali
	Obbligo di informativa E1-9	Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima
	<b>E5</b>	Obbligo di informativa E5-1
Obbligo minimo di informativa - Azioni MDR-A Obbligo di informativa E5-2		Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
Obbligo minimo di informativa - Obiettivi MDR-T Obbligo di informativa E5-3		Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare
Obbligo di informativa E5-5		Flussi di risorse in uscita

## Informazioni sociali

Standard	Indicatore	Descrizione (paragrafo)
<b>S1</b>	S1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	Obbligo di informativa S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria
	Obbligo di informativa S1-2	Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
	Obbligo di informativa S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
	Obbligo minimo di informativa - Azioni MDR-A Obbligo di informativa S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni
	Obbligo minimo di informativa - Obiettivi MDR-T Obbligo di informativa S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
	Obbligo di informativa S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
	Obbligo di informativa S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa
	Obbligo di informativa S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale
	Obbligo di informativa S1-9	Metriche della diversità
	Obbligo di informativa S1-10	Salari adeguati
	Obbligo di informativa S1-11	Protezione sociale
	Obbligo di informativa S1-12	Persone con disabilità
	Obbligo di informativa S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze
	Obbligo di informativa S1-14	Metriche di salute e sicurezza
	Obbligo di informativa S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata
	Obbligo di informativa S1-16	Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)
Obbligo di informativa S1-17	Incidenti e denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	

Standard	Indicatore	Descrizione (paragrafo)
<b>S2</b>	S2 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	Obbligo di informativa S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
	Obbligo di informativa S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti
	Obbligo di informativa S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni
	Obbligo minimo di informativa - Azioni MDR-A Obbligo di informativa S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni
<b>S4</b>	Obbligo minimo di informativa - Obiettivi MDR-T Obbligo di informativa S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
	S4 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	Obbligo di informativa S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali
	Obbligo di informativa S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti
	Obbligo di informativa S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
	Obbligo minimo di informativa - Azioni MDR-A Obbligo di informativa S4-4	Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, ed efficacia di tali azioni
	Obbligo minimo di informativa - Obiettivi MDR-T Obbligo di informativa S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

## Informazioni di governance

Standard	Indicatore	Descrizione (paragrafo)
<b>G1</b>	Obbligo di informativa G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
	Obbligo di informativa G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori
	Obbligo di informativa G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
	Obbligo minimo di informativa - Azioni MDR-A	Azioni MDR-A
	Obbligo di informativa G1-4	Casi di corruzione attiva o passiva
	Obbligo di informativa G1-5	Influenza politica e attività di lobbying
	Obbligo di informativa G1-6	Prassi di pagamento
Obbligo minimo di informativa - Obiettivi MDR-T	Target MDR-T	

## Elenco di datapoint che derivano da altri atti legislativi UE

Requisiti di divulgazione e relativi dati	Riferimento SFDR	Riferimento al Pilastro 3	Riferimento al Regolamento sui Benchmark	Riferimento alla Legge Climatica dell'UE
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13	N/A	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione (5), allegato II	N/A
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)	N/A	N/A	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	N/A
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10	N/A	N/A	N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione (6), tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9	N/A	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	N/A
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14	N/A	Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818(7) e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)	N/A	N/A	Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	N/A
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14	N/A	N/A	N/A	Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)	N/A	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A

Requisiti di divulgazione e relativi dati	Riferimento SFDR	Riferimento al Pilastro 3	Riferimento al Regolamento sui Benchmark	Riferimento alla Legge Climatica dell'UE
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili, disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5	N/A	N/A	N/A
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5	N/A	N/A	N/A
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6	N/A	N/A	N/A
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56	N/A	N/A	N/A	Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66	N/A	N/A	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	N/A

Requisiti di divulgazione e relativi dati	Riferimento SFDR	Riferimento al Pilastro 3	Riferimento al Regolamento sui Benchmark	Riferimento alla Legge Climatica dell'UE
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)	N/A	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico	N/A	
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)	N/A	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali	N/A	N/A
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69	N/A	N/A	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A
ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3	N/A	N/A	N/A
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7	N/A	N/A	N/A
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8	N/A	N/A	N/A
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12	N/A	N/A	N/A
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2	N/A	N/A	N/A
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1	N/A	N/A	N/A
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7	N/A	N/A	N/A
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10	N/A	N/A	N/A

Requisiti di divulgazione e relativi dati	Riferimento SFDR	Riferimento al Pilastro 3	Riferimento al Regolamento sui Benchmark	Riferimento alla Legge Climatica dell'UE
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14	N/A	N/A	N/A
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11	N/A	N/A	N/A
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12	N/A	N/A	N/A
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15	N/A	N/A	N/A
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13	N/A	N/A	N/A
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9	N/A	N/A	N/A
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13	N/A	N/A	N/A
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12	N/A	N/A	N/A
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	N/A	N/A	N/A
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21	N/A	N/A	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	N/A
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11	N/A	N/A	N/A
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1	N/A	N/A	N/A
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5	N/A	N/A	N/A
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2	N/A	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	N/A
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3	N/A	N/A	N/A

Requisiti di divulgazione e relativi dati	Riferimento SFDR	Riferimento al Pilastro 3	Riferimento al Regolamento sui Benchmark	Riferimento alla Legge Climatica dell'UE
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12	N/A	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	N/A
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8	N/A	N/A	N/A
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7	N/A	N/A	N/A
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	N/A	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A
ESRS 2 SBM-3-S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13	N/A	N/A	N/A
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	N/A	N/A	N/A
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4	N/A	N/A	N/A
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	N/A	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19	N/A	N/A	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	N/A
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	N/A	N/A	N/A
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	N/A	N/A	N/A
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	N/A	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A

Requisiti di divulgazione e relativi dati	Riferimento SFDR	Riferimento al Pilastro 3	Riferimento al Regolamento sui Benchmark	Riferimento alla Legge Climatica dell'UE
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	N/A	N/A	N/A
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	In Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	N/A	N/A	N/A
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	N/A	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	N/A
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	N/A	N/A	N/A
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15	N/A	N/A	N/A
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6	N/A	N/A	N/A
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17	N/A	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	N/A
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16	N/A	N/A	N/A

## 2. Informazioni Ambientali

### 2.1 La Tassonomia UE

#### Contesto normativo

Negli ultimi anni l'attenzione verso le tematiche ESG ha registrato una significativa accelerazione. In tale contesto, nel giugno 2020 è stato adottato il Regolamento (UE) **2020/852** (di seguito anche "**Regolamento Tassonomia**"), che ha introdotto un sistema di classificazione univoco volto a definire le **attività economiche ecosostenibili**, favorendo la comparabilità tra gli operatori di mercato e l'orientamento degli investimenti verso modelli di sviluppo sostenibili.

**Ai sensi del Regolamento Tassonomia, un'attività economica è considerata ecosostenibile qualora soddisfi congiuntamente i seguenti criteri:**

- 1** contribuisca in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno dei **sei obiettivi ambientali** di cui all'art. 9 del Regolamento;
- 2** **non arrechi un danno significativo** ("Do No Significant Harm" – DNSH) a nessuno degli altri obiettivi ambientali;
- 3** rispetti le **garanzie sociali minime** ("Minimum Safeguards"), come definite dai principi e dalle linee guida contenuti nelle principali convenzioni e trattati internazionali.

I sei obiettivi ambientali individuati dal Regolamento sono:

1. mitigazione dei cambiamenti climatici;
2. adattamento ai cambiamenti climatici;
3. uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;
4. transizione verso un'economia circolare;
5. prevenzione e riduzione dell'inquinamento;
6. protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Per ciascun obiettivo ambientale la Commissione europea ha adottato specifici atti delegati contenenti gli allegati tecnici che individuano i settori e le attività economiche potenzialmente idonee, nonché i relativi criteri tecnici di vaglio ("Technical Screening Criteria" – TSC) e le condizioni per il rispetto del principio DNSH.

In particolare:

- con il Regolamento delegato (UE) **2021/2139** sono stati definiti i criteri tecnici relativi ai primi due obiettivi ambientali (mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici);
- con il Regolamento delegato (UE) **2021/2178** sono state disciplinate le modalità di rendicontazione degli indicatori chiave di prestazione (KPI) relativi a fatturato, spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx);
- nel 2023 sono stati pubblicati il Regolamento delegato (UE) **2023/2485**, che integra il Climate Delegated Act, e il Regolamento delegato (UE) **2023/2486**, relativo ai restanti quattro obiettivi ambientali.

Infine, il 4 luglio 2025 la Commissione europea ha adottato il Regolamento delegato (UE) **2026/73**, che modifica il Regolamento delegato (UE) 2021/2178, con l'obiettivo di semplificare il contenuto e le modalità di presentazione delle informazioni richieste, riducendo gli oneri informativi per le imprese non finanziarie e introducendo, tra le altre modifiche, la possibilità di astenersi dalla valutazione di ammissibilità e allineamento qualora le attività economiche non risultino finanziariamente rilevanti rispetto al KPI di riferimento.

Il Gruppo Lottomatica ha deciso di **avvalersi di tali semplificazioni** già a decorrere dal presente esercizio; pertanto, ai fini della disclosure degli indicatori chiave di prestazione (KPI), è stato preso come riferimento l'Allegato I del Regolamento delegato (UE) 2021/2178, come modificato dal citato Regolamento 2026/73, che consente alle imprese non finanziarie di astenersi dalla valutazione delle attività economiche qualora la relativa incidenza cumulata risulti inferiore al **10%** del denominatore del KPI totale.

A seguito di tale aggiornamento, il processo adottato dal Gruppo per la verifica della rilevanza finanziaria delle proprie attività ha previsto un'analisi di dettaglio a livello qualitativo e quantitativo. Infatti, mediante uno screening puntuale delle voci di bilancio afferenti ai denominatori dei tre KPI, è stato possibile associare le singole componenti contabili ai settori e alle attività economiche del Gruppo Lottomatica. Alla luce degli esiti dell'analisi, e come meglio descritto nel paragrafo "Informazione contestuali", **considerata la natura prevalente delle attività del Gruppo riconducibili al settore del gaming – non compreso tra quelli mappati dalla Tassonomia UE –**, alcune attività economiche sono state considerate non rilevanti e quindi esentate dal processo di ammissibilità e allineamento alla Tassonomia, poiché cumulativamente il peso è risultato inferiore al 10% del denominatore dei singoli KPI di riferimento (Turnover, CapEx). Per quanto concerne le spese operative, sulla base di quanto definito all'allegato I, sezione 1.1.3, del Regolamento (2026/73), il Gruppo Lottomatica ha considerato le spese operative non rilevanti per il proprio modello aziendale, e pertanto si è astenuta dal valutare se le spese operative connesse all'insieme delle proprie attività economiche siano ammissibili alla tassonomia o allineate alla tassonomia.

Per la restante quota dei KPI, il Gruppo Lottomatica ha condotto un'analisi di ammissibilità, la quale ha rilevato l'assenza di attività economiche ammissibili alla Tassonomia e conseguentemente allineate. Nonostante ciò, per l'impegno maturato nel tempo nell'ambito della Tassonomia europea, garantirebbe comunque il rispetto delle garanzie minime di salvaguardia. Il Gruppo ha infatti svolto le proprie attività nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 18 del Regolamento UE 852/2020, conformandosi ai principi e alle linee guida contenute nelle convenzioni e nei trattati internazionali. A supporto del rispetto delle garanzie minime, il Gruppo ha inoltre considerato i temi individuati dalla Piattaforma sulla Finanza sostenibile: Diritti Umani, Corruzione, Fiscalità e Concorrenza.

In particolare, il Gruppo attua procedure di dovuta diligenza nello svolgimento delle proprie attività economiche e si è dotato di specifici strumenti, quali il Codice Etico e il Codice di Condotta dei Fornitori, che definiscono con chiarezza i valori e i principi a cui devono adeguarsi tutti coloro con cui intrattiene rapporti, oltre ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Inoltre, Lottomatica ha adottato diverse policy<sup>24</sup> volte a tutelare i diritti umani, come la Politica aziendale in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani, la Politica di Diversity and Inclusion e la Politica per la Parità di Genere.

## Specifiche dell'informativa a corredo dei KPI di imprese non finanziarie

### Principi contabili

Il presente paragrafo descrive i criteri di determinazione dei KPI di Fatturato, CapEx e OpEx in conformità all'Allegato I del Regolamento delegato (UE) 2021/2178, come modificato dal Regolamento delegato (UE) 2026/73. Nello specifico:

KPI	Descrizione	Riferimenti Bilancio consolidato
Fatturato	Il numeratore è rappresentato dai ricavi netti derivanti dalla vendita di prodotti e servizi del Gruppo riconducibili ad attività ammissibili e/o allineate alla Tassonomia UE. Il denominatore è individuato facendo riferimento alla voce "ricavi" del Conto Economico Complessivo Consolidato al 2025, redatto secondo quanto previsto dal principio contabile IAS 1.82 lett. (a).	Nota 8.1: Ricavi
CapEx	Al numeratore è indicata la quota di spese in conto capitale iscritte nell'attivo del bilancio consolidato, associate ad attività ammissibili e/allineate. Il denominatore comprende gli incrementi agli attivi materiali e immateriali durante l'esercizio considerati prima dell'ammortamento, della svalutazione e di qualsiasi rivalutazione, compresi quelli derivanti da rideterminazioni e riduzioni di valore ed escluse le variazioni del fair value. Il denominatore comprende anche gli incrementi agli attivi materiali e immateriali derivanti da aggregazioni aziendali.	Note 9.1, 9.3, 9.4: Attività Immateriali; Attività Materiali; Diritto d'uso
OpEx	Il numeratore corrisponde alla parte di spese operative incluse nel denominatore associate ad attività ammissibili/allineate. Il denominatore comprende i costi diretti non capitalizzati legati a ricerca e sviluppo, misure di ristrutturazione di edifici, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione nonché a qualsiasi altra spesa diretta connessa alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari, a opera dell'impresa o di terzi cui sono esternalizzate tali mansioni, necessaria per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali attivi.	L'OpEx, come definito dalla Tassonomia Europea, differisce da quanto riportato nel bilancio consolidato, poiché include esclusivamente i costi diretti di manutenzione e riparazione degli asset materiali, escludendo molte altre spese operative aziendali. Questo aspetto rende difficile una riconciliazione diretta, poiché tali costi possono essere distribuiti in diverse voci contabili nel bilancio consolidato.

I dati relativi a fatturato, spese in conto capitale e spese operative utilizzati per il calcolo dei KPI sono stati estratti dai sistemi di contabilità generale e analitica del Gruppo.

### Informazioni contestuali

In conformità all'Allegato I del Regolamento delegato (UE) 2021/2178, come modificato dal Regolamento delegato (UE) 2026/73, e secondo la metodologia precedentemente definita, Lottomatica ha svolto un'analisi puntuale di ciascun KPI al fine di valutarne la materialità rispetto

<sup>24</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alle politiche relative alle Social Minimum Safeguards si faccia riferimento al paragrafo "Sintesi delle Politiche" presente all'interno del capitolo "Informazioni generali".

alla soglia del 10%. L'analisi è stata condotta a partire dalle singole componenti dei denominatori, così da individuare eventuali associazioni con le attività economiche previste dalla Tassonomia e determinarne la rilevanza finanziaria cumulata.

Pertanto, di seguito si riportano le informazioni contestuali per ciascun KPI della Tassonomia.

### Informazioni contestuali sul KPI relativo al Fatturato

Con riferimento al **Fatturato**, in conformità al par. 1.1.1 del Regolamento Delegato 2021/2178 e all'Atto Delegato 2026/73, a seguito di un'analisi approfondita dei ricavi derivanti dai Settori Operativi e la relativa associazione con le attività economiche della Tassonomia, non sono state individuate attività ammissibili. In particolare, poiché le attività connesse al core business del Gruppo differiscono da quelle individuate nel Climate Delegated Act e nell'Environmental Delegated Act, per il presente esercizio la totalità del Fatturato è riferibile ad attività non ammissibili alla Tassonomia UE. Il denominatore del Fatturato, come descritto nel paragrafo precedente, corrisponde ai ricavi di Gruppo riportati nella voce "Ricavi" del Conto Economico Complessivo Consolidato al 31 dicembre 2025, pari a 2.247 milioni di Euro.

### Informazioni contestuali sul KPI relativo al CapEx

In riferimento al KPI del **CapEx**, in conformità al par. 1.1.2 del Regolamento Delegato 2021/2178 e all'Atto Delegato 2026/73, il Gruppo ha condotto un'analisi dettagliata delle componenti e delle linee di investimento del denominatore del KPI, esaminando in particolare gli incrementi di attivi materiali e immateriali, le aggregazioni aziendali e i diritti d'uso. Tale analisi ha consentito di individuare possibili associazioni con gli ambiti della Tassonomia e con settori quali "Trasporti", "Edilizia e attività immobiliari" e "Informazione e comunicazione", nonché con le relative attività economiche potenzialmente ammissibili, tra cui attività accessorie connesse alla flotta aziendale di Gruppo, alla ristrutturazione ed efficientamento degli edifici e attività connesse alla elaborazione e gestione dei dati.

Tuttavia, le spese in conto capitale cumulative ad esse associate si sono rilevate inferiori alla soglia di materialità del 10%, pari a circa l'8,5% del totale del KPI CapEx (329 milioni di Euro), risultando quindi non significative dal punto di vista finanziario. Alla luce di quanto previsto dall'Articolo I dell'Atto delegato 2026/73, il Gruppo ha pertanto deciso di astenersi dalla valutazione di ammissibilità e allineamento alla Tassonomia per tali attività, in quanto non rilevanti rispetto al denominatore di riferimento.

### Informazioni contestuali sul KPI relativo all'OpEx

In riferimento al KPI delle **OpEx**, in conformità al par. 1.1.3 del Regolamento Delegato 2021/2178 e all'Atto Delegato 2026/73, il Gruppo ha effettuato un'analisi dettagliata delle linee di costo, individuando quelle riconducibili alle categorie espressamente citate nel Regolamento Delegato e riportate nel paragrafo "Principi contabili". Il risultato di tale analisi ha determinato un valore pari a 30,5 milioni di Euro per il denominatore, corrispondente a 2,1% delle spese operative complessive del Gruppo.

Alla luce di quanto previsto dal Regolamento Delegato e considerato il valore esiguo di tale rapporto, che evidenzia una ridotta incidenza delle categorie di costo richieste dalla Tassonomia, generalmente orientate a premiare modelli di business non propriamente equivalenti a quello del Gruppo, il KPI relativo alle OpEx è da ritenersi finanziariamente non materiale. Tale risultato riflette la natura del modello operativo del Gruppo, nel quale assumono maggiore rilevanza i costi connessi ad esempio a "Servizi da gestori ed esercenti per la raccolta", "Canone di licenze piattaforme di gioco", "Canone di concessione" e "Spese di marketing".

## Template Tassonomia

### Modello 1

**Quota di fatturato, spese in conto capitale (CapEx), spese operative (OpEx) derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia o allineate alla tassonomia – Informativa per l'anno 2025 (KPI di sintesi)**

KPI	Esercizio finanziario (2025)														
	Totale	Quota di attività ammissibili alla tassonomia	Attività allineate alla tassonomia	Quota di attività allineate alla tassonomia	Scomposizione per obiettivo ambientale delle attività allineate alla tassonomia						Quota di attività abilitanti	Quota di attività di transizione	Attività non valutate considerate non rilevanti	Attività allineate alla tassonomia nell'esercizio finanziario precedente (2024)	Quota di attività allineate alla tassonomia nell'esercizio finanziario precedente (2024)
					Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
	<i>mln€</i>	%	<i>mln€</i>	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	<i>mln€</i>	%
<b>Fatturato</b>	2.247	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
<b>CapEx</b>	329	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,5	0	0
<b>OpEx</b>	30,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0

All'interno della colonna (2) sono riportati i denominatori dei KPI in questione.

All'interno della colonna (3) è riportata la quota del denominatore del KPI associata al totale delle attività economiche ammissibili alla tassonomia, siano esse allineate o meno alla tassonomia.

All'interno della colonna (5) è riportata la quota del denominatore del KPI associata al totale delle attività economiche allineate alla tassonomia.

All'interno delle colonne da (6) a (11) è riportata la quota del denominatore del KPI associata ad attività economiche allineate alla tassonomia che contribuiscono in modo sostanziale all'obiettivo ambientale in questione.

All'interno della colonna (12) è riportata la quota del denominatore del KPI associata ad attività economiche allineate alla tassonomia che sono attività economiche abilitanti.

All'interno della colonna (13) è riportata la quota del denominatore del KPI associata ad attività economiche allineate alla tassonomia che sono attività economiche di transizione.

All'interno della colonna (14) è riportata la quota del denominatore del KPI associata ad attività economiche che sono considerate non rilevanti ai fini del KPI in questione e che non sono valutate in termini di ammissibilità e allineamento alla Tassonomia.

All'interno della colonna (16) è riportata la quota del denominatore del KPI, relativo all'esercizio finanziario 2024, associata al totale delle attività economiche allineate alla tassonomia nell'esercizio finanziario 2024.

## 2.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1]

La **salvaguardia dell'ambiente costituisce un pilastro fondamentale** della strategia aziendale, essenziale per garantire una crescita sostenibile e duratura nel tempo, che lo stesso mira a conseguire prestando particolare attenzione ai consumi energetici e alle emissioni di gas a effetto serra, attraverso comportamenti virtuosi lungo tutta la catena del valore. Di seguito si riporta la lista di IRO risultati rilevanti dall'analisi di doppia rilevanza e che Lottomatica si impegna a gestire attraverso specifiche politiche e azioni concrete basate sul concetto di mitigazione dei cambiamenti climatici e consumo di energia.

ESRS E1 - Cambiamento Climatico

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
Mitigazione dei cambiamenti climatici	I	Produzione di emissioni di gas a effetto serra in tutte le fasi della filiera produttiva del Gruppo Lottomatica	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own Operations Upstream Downstream
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia ambientale		Breve Medio Lungo	Own Operations
Energia	I	Consumi energetici da fonte rinnovabile in tutte le fasi della filiera produttiva	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own Operations Upstream Downstream
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia ambientale		Breve Medio	Own Operations

### Strategia

#### Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Obbligo di informativa E1-1

Sebbene la Società non abbia formalizzato un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici così come definito nel Regolamento Delegato 2023/2772, Allegato 2 Tabella 2, nel 2025 Lottomatica ha definito un nuovo piano di transizione integrato nella più ampia strategia ambientale denominata **LESS** (Lottomatica Environmental Sustainability Strategy), approvata dall'Amministratore Delegato e dal Consiglio di Amministrazione. Tale strategia si articola lungo tre direttrici, con obiettivi e macro-attività correlate, anche in conformità con quanto richiesto dai nuovi ESRS:

- **Climate Change:** misurare e minimizzare le emissioni del Gruppo, improntando le attività aziendali a criteri volti a prevenire e mitigare il cambiamento climatico;
- **Resource & Circular Economy:** monitorare e ridurre i consumi delle risorse, anche promuovendo attività di economia circolare;
- **Governance:** garantire il rispetto della normativa nazionale ed europea e perseguire la crescita e la diffusione della consapevolezza delle tematiche ambientali e del senso di responsabilità.

Il piano di transizione definisce **obiettivi di riduzione** rispetto alla stima dei gas a effetto serra generati dalle attività nell'anno base 2024 verificate ai sensi della ISO 14064-1:2018. Esso si fonda sui risultati dell'inventario delle emissioni di gas a effetto serra e sulle analisi di scenario sviluppate nell'ambito

del progetto di definizione delle leve di decarbonizzazione, costituendo un riferimento per la pianificazione industriale e finanziaria. Tale piano è supervisionato dalla funzione External Relations & Communication in collaborazione col Comitato per la Sostenibilità Ambientale, è stato condiviso col Comitato Endoconsiliare ESG e, infine, approvato dall'Amministratore Delegato a dicembre 2025.

Il piano di transizione rappresenta un esercizio strutturato di strategia climatica esteso anche all'intera catena del valore, ovvero integrando le emissioni di Scope 3, che costituiscono la quota prevalente dell'impronta emissiva complessiva del Gruppo (circa il 90%). Rispetto all'anno base 2024, Lottomatica si impegna a **ridurre entro il 2030 del 14% le emissioni di Scope 1 e Scope 2 e del 16% le emissioni di Scope 3**. Tali obiettivi sono stati definiti tenendo in considerazione il framework Science Based Target initiatives (SBTi) e, pur non risultando ad oggi pienamente allineati allo scenario di riduzione del riscaldamento globale a 1,5°C previsto dall'Accordo di Parigi, riflettono un approccio progressivo del Gruppo alla decarbonizzazione per avvicinarsi all'obiettivo "Well below 2 degrees" sancito dal medesimo Accordo, e saranno ulteriormente rafforzati anche alla luce dell'evoluzione del contesto normativo, tecnologico e di mercato.

A tal proposito, si specifica che le emissioni Scope 1 della sede principale di Lottomatica derivano prevalentemente da un impianto di trigenerazione alimentato a gas fossile. Nel contesto italiano tale soluzione è generalmente considerata efficiente dal punto di vista energetico; tuttavia, l'utilizzo di gas naturale comporta comunque emissioni rilevanti di Scope 1. Non potendo, allo stato attuale, pianificare investimenti sulla sede principale né fare riferimento all'utilizzo di biometano, tali emissioni rappresentano un vincolo al raggiungimento di obiettivi di riduzione più ambiziosi. Al contrario, le emissioni di Scope 2 risultano già azzerate attraverso l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate.

A seguito dell'analisi delle principali fonti emmissive e delle valutazioni di fattibilità delle azioni implementabili, sono state individuate specifiche iniziative per la riduzione sia delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 che di Scope 3, suddivise in base all'area di intervento: Energy Impact, Green IT, Green Mobility, Green Procurement & Supply Chain Engagement, Resources and Waste, e Circular Economy. Nello specifico, il Gruppo ha identificato le seguenti leve di decarbonizzazione, integrate nelle curve di riduzione emissiva e considerate ai fini del raggiungimento degli obiettivi climatici<sup>25</sup>:

- **Energy Impact:** mantenimento e rafforzamento dell'elevata copertura dei consumi elettrici tramite energia rinnovabile certificata (Garanzie di Origine) per sedi operative e punti vendita;
- **Green IT:** miglioramento dell'efficienza dell'infrastruttura tecnologica e progressiva adozione di servizi digitali e di hosting alimentati da fonti rinnovabili;
- **Green Mobility:** riduzione delle emissioni legate alla mobilità aziendale attraverso il rinnovo della flotta con veicoli a minore impatto ambientale e la promozione di soluzioni di mobilità sostenibile per gli spostamenti casa-lavoro;
- **Green Procurement & Supply Chain Engagement:** integrazione di criteri ambientali nei processi di qualifica, valutazione e monitoraggio dei fornitori e programmi strutturati di coinvolgimento della catena del valore.

L'identificazione delle traiettorie di decarbonizzazione è stata effettuata anche tenendo conto dell'evoluzione del contesto di riferimento, attraverso l'utilizzo di scenari climatici ed energetici sviluppati da istituzioni riconosciute a livello internazionale (tra cui IEA, IPCC, Ministero delle Imprese e del Made in Italy e altre fonti autorevoli).

<sup>25</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alle singole iniziative, modalità di implementazione e relativi impatti emissivi, si faccia riferimento ai paragrafi "Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici" e "Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi" presenti all'interno del capitolo "2.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1]".

Inoltre, Lottomatica ha individuato ulteriori iniziative all'interno che contribuiscono al percorso complessivo di sostenibilità e alla mitigazione dei cambiamenti climatici, collocabili all'interno delle seguenti aree:

- **Resources & Waste:** riduzione dell'utilizzo di materiali attraverso la progressiva digitalizzazione dei processi e l'adozione di modelli operativi paperless;
- **Circular Economy:** estensione del ciclo di vita dei prodotti elettronici e dei relativi componenti tramite attività di riparazione, riutilizzo e valorizzazione dei materiali recuperati.

Il Gruppo Lottomatica ha avviato una **pianificazione finanziaria** dedicata e formalizzata a supporto del piano di transizione, che prevede lo stanziamento di risorse specifiche in CapEx e OpEx per l'attuazione delle principali leve di decarbonizzazione individuate<sup>26</sup>. Nello specifico, il Gruppo ha previsto di stanziare circa 2 milioni di Euro a supporto delle iniziative prioritarie identificate, in coerenza con la traiettoria di riduzione delle emissioni al 2030.

Infine, si specifica che attualmente il Gruppo non è incluso in indici climatici UE formalmente allineati all'Accordo di Parigi.

Rispetto al piano di decarbonizzazione presentato nella Rendicontazione 2024, il Gruppo ha effettuato un approfondimento dei target emissivi, modificando l'anno base di riferimento (baseline) e gli orizzonti temporali di conseguimento degli obiettivi. L'aggiornamento del piano si è reso necessario per riflettere l'ampliamento del perimetro di Gruppo e, nello specifico: l'evoluzione normativa in materia di acquisto di garanzie di origine per il biometano (individuato nel piano precedente come leva principale di Scope 1); il raggiungimento del target di riduzione delle emissioni di Scope 2; il cambio metodologico per la misurazione delle emissioni di Scope 3, da spend-based ad activity-based.

Obbligo  
di informativa  
relativo all'ESRS 2  
SBM-3

## Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Nel 2025 Lottomatica ha proseguito il processo di Climate Risk Assessment finalizzato all'aggiornamento della **valutazione dei rischi fisici e di transizione legati al cambiamento climatico**, che potrebbero impattare le attività del Gruppo. Nello specifico, i rischi analizzati includono i rischi fisici, sia acuti che cronici, ovvero fenomeni come alluvioni fluviali e costiere, cicloni o trombe d'aria, grandinate, frane o valanghe, incendi boschivi, venti forti, scarsità d'acqua, ondate di calore e di freddo. Tra i rischi di transizione rientrano, invece, rischi riconducibili a fattori normativi e regolamentari, tecnologici, di mercato e di tipo reputazionale.

Tali rischi sono stati identificati da Lottomatica nel più ampio contesto di allineamento ai principali framework di rendicontazione climatica, attraverso un'analisi puntuale che ha previsto le seguenti fasi:

- mappatura dei rischi climatici;
- valutazione del grado di vulnerabilità ai rischi climatici da parte di Lottomatica;
- analisi e quantificazione degli impatti finanziari associati ai rischi climatici;
- possibile integrazione nel quadro di gestione del rischio – Modello ERM.

<sup>26</sup> Sebbene le attività del Gruppo rientrino nel perimetro del "Regolamento Tassonomia UE", a fronte dell'applicazione dell'emendamento 2026/73, la quota associabile ai numeratori di ciascun KPI è risultata inferiore alla soglia di materialità del 10%. Pertanto, non si è proceduto alla rendicontazione dei relativi valori quantitativi. Per approfondimenti, si rimanda al paragrafo "2.1 La Tassonomia UE".

Ai fini dell'analisi, sono stati individuati i principali asset strategici del Gruppo, che comprendono la sede centrale, le sale da gioco, le sale scommesse, i fornitori, gli affiliati e i siti produttivi. In relazione alla loro distribuzione geografica, tali asset risultano potenzialmente esposti a rischi fisici – i principali tra i quali sono ondate di calore estremo, incendi, inondazioni costiere e forti precipitazioni – che possono tradursi in interruzioni temporanee delle attività.

È stata quindi definita una mappa dei principali rischi climatici, definendone la vulnerabilità da parte di Lottomatica e, ove possibile, giungendo a una quantificazione finanziaria in linea con le indicazioni dei principali rating di riferimento, in particolare CDP – Carbon Disclosure Project, ma anche della CSRD e, nello specifico, dello standard ESRS E1.

Il Climate Risk Assessment condotto sugli asset identificati ha evidenziato che **non esistono aree di rischio critiche**, anche considerando lo scenario climatico peggiore<sup>27</sup>. In particolare, per tutti gli asset individuati, l'impatto in termini di giorni di interruzione dell'attività (Business Interruption Days, o BID) dovuto a rischi fisici acuti è inferiore a dieci giorni e, pertanto, non rilevante. Per le sale da gioco dirette appartenenti alla rete retail, inoltre, è stata effettuata una stima dell'impatto finanziario.

Nonostante l'analisi condotta abbia determinato l'irrilevanza dei rischi fisici e di transizione legati al clima, i risultati del Climate Risk Assessment sono stati comunque integrati all'interno del sistema di Enterprise Risk Management di Gruppo, al fine di monitorare e presidiare eventuali evoluzioni future. Inoltre, l'irrilevanza dei suddetti rischi ha escluso la necessità di condurre un'analisi della resilienza della strategia e del modello aziendale in relazione ai cambiamenti climatici.

La supervisione dei rischi legati al cambiamento climatico è attribuita al Consiglio di Amministrazione, mentre a livello manageriale la valutazione dei rischi fisici e di transizione spetta alla funzione Environmental, coordinata dal Responsible Gaming, Environmental & Regulatory Evolution Senior Manager, mentre la funzione Risk, Ethics & Compliance, guidata dal Chief Risk, Ethics & Compliance Officer, provvede al monitoraggio dei rischi rientranti nel Modello ERM, che includono anche i rischi ambientali.

Nel corso dell'anno, a seguito di analisi interne di efficientamento energetico e valutazioni sull'evoluzione tecnologica delle infrastrutture digitali, Lottomatica ha inoltre identificato un'opportunità di natura tecnologica, legata all'adozione progressiva di tecnologie a maggior efficienza energetica, sebbene non materiale in base all'analisi di doppia rilevanza. L'evoluzione delle tecnologie digitali, unitamente alla crescente disponibilità di apparecchiature e servizi a minore intensità energetica, rappresenta infatti una leva concreta per ridurre i consumi elettrici e l'impatto ambientale associato al parco tecnologico del Gruppo. Tale opportunità risulta particolarmente rilevante in considerazione dell'ampia diffusione di infrastrutture tecnologiche a supporto delle attività operative di Lottomatica, presenti in particolar modo negli uffici, nelle sale dirette e indirette, nonché presso i fornitori. Di conseguenza, il rinnovamento del parco tecnologico consentirà al Gruppo di innovare processi e prodotti, rafforzare la resilienza e la sostenibilità della catena del valore e ridurre i consumi energetici, facilitando al contempo l'eventuale accesso a futuri strumenti di finanziamento green.

<sup>27</sup> L'analisi di rischio climatico è stata effettuata considerando gli scenari previsti dall'IPCC RCP (Representative Concentration Pathway, 2.6, 4.5, 6.0 e 8.5) e su un orizzonte temporale 2025 e 2030. Inoltre, la classificazione IPCC è stata utilizzata per rappresentare diversi scenari di transizione climatica, ciascuno con implicazioni diverse in termini di politiche e tecnologie.

Inoltre, al fine di valutare in che modo il cambiamento climatico possa generare opportunità per il proprio modello di business e le proprie performance economico-finanziarie, il Gruppo ha effettuato un'approfondita analisi interna, di benchmark e di mercato. In particolare, le politiche europee e italiane, insieme ai trend di mercato, evidenziano una crescente produzione di elettricità da fonti rinnovabili e le analisi dell'International Energy Agency (IEA) mostrano un progressivo miglioramento nel tempo del mix energetico italiano. Considerando che gli asset strategici principali di Lottomatica si trovano in Italia, tale evoluzione rappresenta una potenziale opportunità per il Gruppo, sebbene non materiale in base all'analisi di doppia rilevanza, in quanto i bassi costi di produzione delle fonti rinnovabili contribuiranno a ridurre il prezzo medio di mercato dell'elettricità, facendo ridurre, pertanto, anche il costo di approvvigionamento dell'energia elettrica con un impatto positivo sull'EBITDA nel breve termine.

## Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Obbligo di informativa E1-2

### Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

La tutela dell'ambiente rappresenta una priorità strategica per il Gruppo, che si impegna a prevenire, gestire e, ove possibile, ridurre gli impatti ambientali generati attraverso le proprie attività operative, svolte direttamente o tramite fornitori e partner, anche attraverso la definizione di **specifiche politiche**<sup>28</sup>. In tale ottica, la Politica di Sostenibilità Ambientale tratta di aspetti relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici, all'efficienza energetica e alla diffusione delle energie rinnovabili al fine di perseguire l'obiettivo di ridurre i consumi energetici e conseguentemente le proprie emissioni. Inoltre, Lottomatica riconosce il proprio ruolo di abilitatore della transizione energetica lungo la catena di fornitura e, attraverso la Politica di Green Procurement, promuove criteri di preferenza per i fornitori attenti ai temi ambientali – tra cui il rispetto della normativa ambientale, l'adozione di sistemi di gestione ambientali certificati, la rendicontazione delle emissioni secondo il GHG Protocol, la presenza di piani di decarbonizzazione – orientando progressivamente il proprio parco fornitori verso soluzioni a minore impatto ambientale<sup>29</sup>.

Obbligo di informativa E1-3

### Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

Con l'obiettivo di mitigare gli effetti negativi generati dalla produzione di emissioni climalteranti, in coerenza con il piano di transizione, il Gruppo ha identificato un insieme di azioni incluse nelle curve di riduzione emissiva, elencate di seguito per leva di decarbonizzazione, e iniziative di supporto che contribuiscono al percorso strategico di Lottomatica ma che non sono state considerate direttamente nel calcolo del target emissivo<sup>30</sup>. In particolare, **le leve di decarbonizzazione** incluse nel piano di transizione e integrate nelle curve emissive riguardano le seguenti aree:

- **Energy Impact.** La transizione energetica rappresenta una leva chiave per la riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo, caratterizzato da una rete diffusa di sedi operative e punti vendita. Attraverso tale leva, Lottomatica intende preservare nel tempo l'attuale livello di copertura

28) Per maggiori approfondimenti rispetto alle politiche adottate dal Gruppo per la mitigazione dei cambiamenti climatici si faccia riferimento al paragrafo "Sintesi delle Politiche" presente all'interno del capitolo "Informazioni generali".

29) Per maggiori approfondimenti rispetto agli aspetti legati al Green Procurement, si faccia riferimento all'Obbligo di Informativa G1-2 presente all'interno del capitolo "4.1 Condotte delle imprese [ESRS G1]".

30) Per maggiori approfondimenti rispetto alle azioni e agli impatti economici in termini di CapEx e OpEx collegate alle attività economiche individuate in linea con il Regolamento delegato (UE) 2021/2178 della Commissione si rimanda al capitolo "2.1 La Tassonomia UE" del presente capitolo.

dei consumi elettrici tramite energia rinnovabile certificata tramite Garanzia di Origine. A tal proposito, al 31 dicembre 2025 oltre il 90% delle emissioni generate dalle sue utenze elettriche proviene da fonti rinnovabili certificate GO e include il 100% delle sale a gestione diretta.

- **Green IT.** Il Green IT rappresenta una leva strategica fondamentale per migliorare l'efficienza tecnologica e ridurre l'impatto ambientale dei servizi digitali, contribuendo alla diminuzione delle emissioni indirette associate all'infrastruttura IT e all'utilizzo dei dispositivi. Le iniziative previste mirano al rinnovo e al miglioramento dell'efficienza del parco tecnologico, nonché all'ottimizzazione delle modalità di utilizzo degli strumenti digitali da parte degli utenti. Le principali azioni includono:
  - **Transizione verso Green Hosting Services**, con l'obiettivo di adottare, entro il 2030, fornitori alimentati al 100% da energia proveniente da fonti rinnovabili, riducendo il contributo dell'infrastruttura digitale alle emissioni indirette;
  - **Adozione della modalità Dark Mode** attraverso interfacce ottimizzate per ridurre la luminosità dello schermo e i consumi energetici;
  - **Ottimizzazione delle modalità di utilizzo dei dispositivi digitali**, promuovendo il passaggio dall'utilizzo desktop a quello mobile ove possibile, con benefici in termini di riduzione dei consumi energetici;
  - **Introduzione di tecnologie ad alta efficienza**, tramite il rinnovo del parco dispositivi e l'adozione di soluzioni tecnologiche a minore consumo energetico.
- **Green Mobility.** Attraverso iniziative di mobilità sostenibile rivolte sia alla flotta aziendale sia agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, il Gruppo intende ridurre le emissioni climalteranti. Le progettualità previste integrano interventi tecnologici, soluzioni di mobilità condivisa e strumenti di incentivazione comportamentale. In particolare:
  - **Decarbonizzazione della flotta aziendale** mediante l'utilizzo di HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) e l'adozione progressiva di veicoli ibridi ed elettrici. Il Gruppo prosegue il rinnovo periodico della flotta con modelli più efficienti e a minore impatto ambientale. In riferimento all'utilizzo del biometano, precedentemente considerato tra le possibili soluzioni di decarbonizzazione, è stato successivamente escluso a causa di criticità legate alla disponibilità della filiera, ai tempi di sviluppo della capacità produttiva e alle condizioni di mercato, che ne hanno limitato l'effettivo utilizzo nel breve-medio periodo;
  - **Corporate Mobility Management**, una piattaforma realizzata dal Gruppo che attraverso una tecnologia MaaS (Mobility as a Service) incentiva l'utilizzo del trasporto pubblico e altre forme di mobilità sostenibile per gli spostamenti casa-lavoro;
  - **Aumento delle tratte con navetta aziendale**, a supporto degli spostamenti collettivi dei dipendenti verso le sedi operative.
- **Green Procurement & Supply Chain Engagement.** Al fine di diminuire le emissioni della propria supply chain, il Gruppo promuove programmi di supplier management attraverso la valutazione delle performance ESG dei fornitori e l'integrazione di criteri di sostenibilità nei processi di selezione, qualifica e monitoraggio. Il Gruppo utilizza la piattaforma Synesgy come strumento centrale di valutazione e dal 2025 ha inoltre istituito un processo di auditing esterno a verifica di quanto dichiarato in piattaforma dai fornitori, effettuando più di 40 audit on site<sup>31</sup>.

Nel piano di transizione, oltre alle azioni direttamente riconducibili a Lottomatica, sono state considerate anche iniziative di contesto. A titolo esemplificativo, si prevede l'incremento dell'utilizzo di veicoli elettrici e di HVO lungo la catena del valore che consentirà al Gruppo Lottomatica di ridurre ulteriormente le proprie emissioni.

31) Per maggiori approfondimenti rispetto agli aspetti legati al Green Procurement, si faccia riferimento all'Obbligo di Informativa G1-2 presente all'interno del capitolo "4.1 Condotte delle imprese [ESRS G1]".

Oltre alle leve descritte, il Gruppo ha implementato ulteriori iniziative all'interno della strategia LESS che contribuiscono al contesto complessivo di sostenibilità aziendale:

- **Resources and Waste.** La progressiva digitalizzazione dei processi attraverso strumenti quali la piattaforma GoSign, consentirà una continua riduzione dell'utilizzo di carta, sostenendo l'evoluzione verso un modello operativo completamente "paperless"<sup>32</sup>.
- **Circular Economy.** Attraverso iniziative dedicate all'economia circolare, il Gruppo promuove l'estensione del ciclo di vita dei dispositivi elettronici e la riduzione dei rifiuti tecnologici. In particolare, Repair Lab rappresenta un presidio interno chiave per la gestione delle apparecchiature, supportando attività di manutenzione, riparazione e aggiornamento dei dispositivi utilizzati nelle operazioni aziendali. Le iniziative di economia circolare includono inoltre il riutilizzo e la donazione di dispositivi ancora funzionanti, la raccolta differenziata dei materiali e la progressiva digitalizzazione dei processi interni, contribuendo alla riduzione dei consumi di risorse e al miglioramento dell'efficienza operativa<sup>33</sup>.
- **Mantenimento della certificazione ISO 14001:2015.** Nel 2025 il Gruppo ha mantenuto le certificazioni del sistema di gestione ambientale basato sul principio di gestione del rischio (ISO 14001), rinnovando tutte quelle che prevedevano audit di mantenimento e garantendo una copertura pari all'80% delle attività del Gruppo.
- **Ottenimento della verifica delle emissioni GHG secondo ISO 14064-1:2019.** A supporto delle politiche di Carbon Management e dell'impegno verso la sostenibilità ambientale, nel corso dell'anno il Gruppo ha ottenuto la verifica delle proprie emissioni di gas a effetto serra relative al 2024 secondo lo standard UNI EN ISO 14064-1:2019, che ne attesta la corretta quantificazione e rendicontazione in conformità a standard internazionali.
- **E-GAP:** Attraverso la partnership con E-GAP, avviata nel 2023 e continuata anche nel 2025, il Gruppo consente ai dipendenti della sede principale di ricaricare i veicoli elettrici in mobilità e in maniera agevolata, contribuendo alla mitigazione del riscaldamento globale.

Le tabelle che seguono sintetizzano le iniziative avviate da Lottomatica in materia di cambiamenti climatici. In particolare, per ciascuna azione sono indicati l'ambito di applicazione e i relativi orizzonti temporali, mentre solo per le azioni considerate materiali dal punto di vista finanziario<sup>34</sup> sono riportate anche la tipologia e l'ammontare delle risorse finanziarie impiegate per la loro attuazione.

32) Per maggiori approfondimenti rispetto agli aspetti legati alle risorse e ai rifiuti si faccia riferimento all'Obbligo di Informativa E5-2 presente all'interno del capitolo "2.3 Uso delle risorse ed economia circolare [ESRS E5]".

33) Per maggiori approfondimenti rispetto agli aspetti legati all'economia circolare si faccia riferimento all'Obbligo di Informativa E5-2 presente all'interno del capitolo "2.3 Uso delle risorse ed economia circolare [ESRS E5]".

34) Per maggiori approfondimenti rispetto alla soglia di materialità individuata dal Gruppo per la rendicontazione degli importi finanziari delle azioni si faccia riferimento al paragrafo "Ulteriori considerazioni" all'interno del capitolo "1.1 Criteri per la redazione".

Principali azioni	Ambito di applicazione	Orizzonti temporali
<b>Iniziative relative al piano di transizione avviate</b>		
Copertura Garanzie di Origine per utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili ( <i>area Energy Impact</i> )	Sale della rete diretta del concessionario; Uffici	2030
Hosting Services: approvvigionamento di energia 100% rinnovabile ( <i>area Green IT</i> )	Fornitori di servizi di hosting per Lottomatica Group S.p.A. e Agesoft S.r.l.	2030
Mobile vs desktop ( <i>area Green IT</i> )	WebApp e Mobile delle Piattaforme digitali	2030
Sostituzione flotta aziendale a diesel con vetture elettriche/ibride ( <i>area Green Mobility</i> )	Vetture non commerciali sostituibili del Gruppo Lottomatica	2030
Corporate Mobility Management: App aziendale per incentivi carpooling ( <i>area Green Mobility</i> )	Spostamento dei dipendenti sede centrale	2028*
Corporate Mobility Management: incentivo tratte navetta ( <i>area Green Mobility</i> )	Spostamento dei dipendenti sede centrale	2028*
Coinvolgimento dei fornitori per valutazione ESG ( <i>area Green Procurement</i> )	Fornitori del Gruppo Lottomatica	2030
<b>Iniziative relative al piano di transizione da avviare</b>		
Utilizzo di HVO ( <i>area Green Mobility</i> )	Gruppo Lottomatica, inclusi i veicoli commerciali	2030
Dark Mode ( <i>area Green IT</i> ) <sup>35</sup>	WebApp e Mobile delle Piattaforme digitali	2028
Tecnologie ad alta efficienza e rinnovo dei parchi dispositivi (Raspberry) ( <i>area Green IT</i> )	Pc Virtual e Decoder Virtual delle sale	2028
Corporate Mobility Management: Scontistiche TPL ( <i>area Green Mobility</i> )	Spostamento dei dipendenti sede centrale	2028*
<b>Ulteriori iniziative</b>		
Mantenimento certificazione ISO 14001:2015	Betflag S.p.A.; Big Easy S.r.l.; GBO Italy S.p.A.; Gamenet S.p.A.; Lottomatica Videlot Rete S.p.A.; Marim S.r.l.; PWO S.p.A.; Totosì S.r.l.	Ogni anno
Ottenimento verifica GHG secondo ISO 14064-1:2018	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
E-GAP ( <i>area Green Mobility</i> )	Sede centrale	2025

\*Il piano di investimenti è stato approvato con scadenza triennale (2025-2028) e potrà essere oggetto di aggiornamento.

Principali azioni <sup>36</sup>	Tipo di risorse finanziarie	CapEx (€)	OpEx (€)	Collegamento con le voci di bilancio	Risorse finanziarie future (€)
<b>Iniziative relative al piano di transizione</b>					
Hosting Services: approvvigionamento di energia 100% rinnovabile	Prestazione di servizi	-	480.000,00	Costi per servizi - Servizi di assistenza tecnica e gestione rete	480.000,00
Corporate Mobility Management: incentivo tratte navetta	Prestazione di servizi	-	146.293,00	Costi del personale - Altri costi del personale	254.540,00

La capacità del Gruppo di attuare le azioni descritte è strettamente connessa alla disponibilità di risorse, umane, tecnologiche, organizzative e finanziarie, considerate nell'ambito della definizione del piano di transizione. Inoltre, l'accesso a fonti di finanziamento competitive e coerenti anche con criteri di natura ESG, rappresenta un fattore abilitante per l'implementazione di tali iniziative.

35) Si segnala che, con riferimento alla società controllata Totosì, le attività propedeutiche per l'implementazione dell'iniziativa risultano già avviate. La classificazione "da avviare" riflette lo stato di implementazione a livello di Gruppo.

36) In riferimento alle iniziative e azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici, queste sono state rendicontate senza raccordo monetario ai KPI del Reg. (UE) 2021/2178. Tale approccio deriva dall'adozione al FY 2025 dell'emendamento 2026/73, che prevede la non rendicontazione dei numeratori dei KPI tassonomici qualora la soglia di materialità risulti inferiore al 10%.

## Metriche e obiettivi

Obbligo di informativa E1-4

### Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi

Il Gruppo Lottomatica si impegna a contribuire attivamente alla mitigazione del cambiamento climatico attraverso un **percorso di decarbonizzazione** con orizzonte temporale al 2030, in linea con le raccomandazioni dell'**IPCC**, gli indirizzi della **SBTi** e le **principali normative europee**. Il piano di transizione supporta quanto definito nella Politica di Sostenibilità Ambientale del Gruppo e rafforza l'impegno verso una riduzione progressiva delle emissioni dirette e indirette lungo l'intera catena del valore. Attraverso le leve descritte in precedenza, il Gruppo prevede di **ridurre del 14% le emissioni Scope 1 e Scope 2 entro il 2030**, con un contributo prevalente derivante dalle iniziative sulla flotta aziendale e sull'approvvigionamento energetico. Inoltre, la Società si è posta l'obiettivo di ridurre del **16% le emissioni Scope 3 entro il 2030** attraverso azioni mirate lungo la catena del valore, con particolare riferimento alle aree di Green IT, Mobility Management e Green Procurement.

Emissioni	Anno base	Valore base	Anno target	Valore target	% di riduzione
Emissioni Scope 1 & 2	2024	6.677 tCO <sub>2</sub> e	2030	5.749 tCO <sub>2</sub> e	-14%
Emissioni Scope 3	2024	73.673 tCO <sub>2</sub> e	2030	61.683 tCO <sub>2</sub> e	-16%

### Metodologie e assunzioni per la definizione degli obiettivi

La definizione degli obiettivi di decarbonizzazione si basa sulla **carbon footprint** di Gruppo relativa al FY 2024, verificata secondo lo **standard ISO 14064** e coerente con il perimetro consolidato. Il 2024 è stato individuato come anno base per la definizione del piano di transizione e degli obiettivi di riduzione delle emissioni, rappresentando non solo l'esercizio con un perimetro organizzativo aggiornato e maggiormente rappresentativo della struttura del Gruppo, ma anche essendo caratterizzato da un impianto metodologico in grado di assicurare una base dati più solida, accurata e affidabile.

Rispetto agli obiettivi definiti nell'esercizio precedente, il target di riduzione delle emissioni riconducibili all'acquisto di energia per uffici e punti vendita, fissato al 95%, è stato pienamente raggiunto, attestandosi attorno al 97% in relazione al perimetro considerato<sup>37</sup>. Inoltre, nel 2025 il Gruppo ha rivisto e aggiornato i target di riduzione delle emissioni Scope 1, 2 e 3, alla luce delle motivazioni descritte in precedenza. Gli obiettivi, approvati a dicembre 2025 e attualmente in vigore, riflettono un quadro metodologico e strategico più evoluto rispetto a quello dell'esercizio precedente e costituiscono la base di riferimento per il monitoraggio, a partire dal 2026, delle performance emissive del Gruppo.

Ai fini della definizione delle traiettorie emissive future, sono state considerate le dinamiche di sviluppo del Gruppo ed è stato definito uno **scenario di riferimento Business As Usual (BAU)**, che rappresenta l'evoluzione attesa delle emissioni in assenza di ulteriori interventi strutturali di decarbonizzazione oltre alle iniziative già pianificate. Le emissioni sono state proiettate al 2030 mediante

<sup>37</sup> Il perimetro ha incluso la sede centrale di Roma e tutte le sedi nazionali su cui le società del Gruppo hanno controllo diretto sulle utenze, ad eccezione di Distante S.r.l. (acquisita dal Gruppo nel corso del 2025).

un tasso di crescita annuo composto (CAGR), al fine di rappresentare in modo realistico l'evoluzione del perimetro e dei volumi di attività del Gruppo. Inoltre, la definizione dei target ha fatto riferimento ai principi e alle metodologie del framework SBTi, utilizzato come riferimento tecnico per valutare la coerenza degli obiettivi rispetto agli scenari climatici riconosciuti a livello internazionale.

Il processo di definizione degli obiettivi, inoltre, ha visto il coinvolgimento di categorie di stakeholder sia interni, come le funzioni aziendali interessate (in particolare External Relations & Communication, Purchasing & Shared Services, Digital & Betting) e il Comitato Ambientale, sia esterni, ovvero alcuni principali fornitori del Gruppo.

I target di riduzione delle emissioni sono raggiungibili attraverso le leve di riduzione, come descritto nell'obbligo di informativa E1-3, che includono sia iniziative già in essere all'interno di Lottomatica, sia azioni potenzialmente implementabili nel medio termine, nonché possibili evoluzioni del contesto che potrebbero contribuire al raggiungimento dell'obiettivo. Di seguito si riportano i contributi di ogni singola leva che hanno permesso lo sviluppo del piano di transizione dall'anno base 2024 all'anno target 2030:

### Scope 1 e 2

1. Incremento dell'utilizzo di HVO per la flotta aziendale (-7%);
2. Introduzione di modelli ibridi plug-in ed elettrici (-1%);
3. Approvvigionamento di energia elettrica rinnovabile tramite Garanzie di Origine (GO) (-6%).

Nel complesso, l'effetto combinato delle leve sopra descritte consente al Gruppo di prevedere una riduzione complessiva delle emissioni Scope 1 e Scope 2 pari al -14% al 2030 rispetto all'anno base 2024, in coerenza con le curve di decarbonizzazione sviluppate.

### Scope 3

- Incremento della percentuale di materiali riciclati nelle parti di ricambio IT e Cabinet, sia per acquisto di beni sia per i beni capitali (-0,2%);
- Hosting services: utilizzo di energia elettrica da fonte rinnovabile da parte dei fornitori (-0,2%);
- Aumento dell'utilizzo di HVO da parte dei fornitori di trasporto e logistica (-4%);
- Iniziative di mobility management (-1,7%);
- Maggiore diffusione di veicoli elettrici e utilizzo di HVO da parte dei clienti negli spostamenti verso i punti vendita (-6,6%);
- Evoluzione del mix energetico nazionale verso fonti rinnovabili, ottimizzazione delle modalità di utilizzo dei dispositivi digitali e introduzione della modalità dark mode (-1,5%);
- Rinnovo tecnologico dei dispositivi con soluzioni a maggiore efficienza energetica e introduzione di nuovi dispositivi in sostituzione dei PC tradizionali (-0,6%).

Nel complesso, l'effetto combinato delle leve direttamente implementabili e delle evoluzioni di contesto consente al Gruppo di prevedere una riduzione complessiva delle emissioni Scope 3 pari al -16% al 2030 rispetto all'anno base 2024, in coerenza con le curve di decarbonizzazione sviluppate.

Obbligo  
di informativa  
E1-5

## Consumo di energia e mix energetico

I consumi di energia elettrica all'interno degli uffici, delle sale da gioco e dei punti vendita rappresentano le maggiori fonti dei consumi diretti e indiretti, i cui valori sono stati aggregati nella seguente tabella, calcolati in MWh.

Consumo di combustibili	u.m.	2025	2024
<b>Da fonti non rinnovabili</b>			
Gas metano per riscaldamento		15.498,50	15.303,74
Gas metano per autotrazione		141,94	0,16
Gasolio per autotrazione		10.379,88	8.284,91
Benzina per autotrazione	MWh	3.654,18	2.342,06
GPL per autotrazione		78,28	41,42
<b>Da fonti rinnovabili</b>			
Biodiesel HVO per autotrazione		87,22	26,19
<b>Totale consumo di combustibili</b>		<b>29.840,00</b>	<b>25.998,50</b>

Energia acquistata	u.m.	2025	2024
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili		1.247,98	1.544,14
Energia elettrica acquistata da fonti nucleari		0	0
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili	MWh	27.938,71	26.392,00
Calore acquistato per teleriscaldamento		89,95	64,96
<b>Totale energia acquistata</b>		<b>29.276,64</b>	<b>28.001,10</b>

Consumi totali di energia	u.m.	2025	2024 <sup>38</sup>
<b>Consumo totale di energia da fonti fossili</b>		<b>31.090,71</b>	<b>27.581,41</b>
<b>Consumo totale di energia da fonti nucleari</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Consumo totale di energia da fonti rinnovabili</b>		<b>28.025,93</b>	<b>26.418,19</b>
<i>di cui: consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa (che include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica), i biocarburanti, il biogas, l'idrogeno da fonti rinnovabili</i>	MWh	87,22	26,19
<i>di cui: consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti</i>		27.938,71	26.392,00
<i>di cui: consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili</i>		0	0

38) Per completezza, si segnala che i valori riferiti all'esercizio 2024 sono stati rideterminati a seguito di alcuni affinamenti minori nella metodologia di calcolo.

## Emissioni lorde di GHG di Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali

Obbligo  
di informativa  
E1-6

Emissioni totali	u.m.	2025	2024
<b>Emissioni Scope 1</b>			
Emissioni lorde Scope 1	tCO <sub>2</sub> e	7.003,48	5.956,46
Emissioni Scope 1 coperte da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni	%	0	0
<b>Emissioni Scope 2</b>			
Emissioni lorde Scope 2 (location-based)	tCO <sub>2</sub> e	5.871,65	6.666,06
Emissioni lorde Scope 2 (market-based)		570,33	720,63
<b>Emissioni Scope 3</b>			
Emissioni indirette lorde totali Scope 3 (location-based)		73.467,70	73.868,86
Emissioni indirette lorde totali Scope 3 (market-based)		72.247,87	73.259,59
1. Beni e servizi acquistati		6.353,55	4.360,03
<i>Sottocategoria: Servizi di cloud computing e data center</i>		240,71	238,54
2. Beni strumentali		21.253,15	14.132,16
3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2) location-based		2.779,43	2.537,42
3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2) market-based	tCO <sub>2</sub> e	1.559,61	1.928,10
4. Trasporto e distribuzione a monte		5.755,24	6.250,43
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni		23,26	209,01
6. Viaggi d'affari		269,71	351,50
7. Pendolarismo dei dipendenti		3.727,57	3.058,46
8. Attività in leasing a monte		N.A.	3.668,29
9. Trasporto a valle		8.180,58	10.001,84
11. Uso dei prodotti venduti		19.585,20	23.114,71
13. Attività in leasing a valle		5.299,29	5.946,54
<b>Emissioni totali</b>			
<b>Emissioni totali (location-based)</b>	tCO <sub>2</sub> e	<b>86.342,83</b>	<b>86.491,45</b>
<b>Emissioni totali (market-based)</b>		<b>79.821,68</b>	<b>79.936,68</b>

L'intensità delle emissioni di gas effetto serra in relazioni ai ricavi netti<sup>39</sup> rappresenta un indicatore chiave per valutare l'efficienza ambientale del Gruppo.

Intensità delle emissioni rispetto ai ricavi netti	u.m.	2025	2024
Emissioni totali (location-based) rispetto ai ricavi netti		0,0000384	0,0000431
Emissioni totali (market-based) rispetto ai ricavi netti	tCO <sub>2</sub> e / €	0,0000355	0,0000398

Ad eccezione delle emissioni Scope 1 che, in termini assoluti, evidenziano nel 2025 un incremento rispetto all'anno precedente, dovuto principalmente alla crescita del business e della relativa rete commerciale, le emissioni complessive mostrano una riduzione rispetto al 2024, a dimostrazione del miglioramento dell'efficienza carbonica rispetto alla crescita del business.

39) Per maggiori approfondimenti rispetto ai ricavi netti utilizzati per il calcolo dell'intensità emissiva si faccia riferimento al paragrafo "Ricavi" presente all'interno del capitolo "Andamento economico del Gruppo" della Relazione sulla gestione.

## Stime e assunzioni per il calcolo

Il perimetro societario del Gruppo Lottomatica negli ultimi anni è mutato in maniera rilevante; pertanto, la **metodologia utilizzata per il calcolo delle emissioni GHG è stata affinata nel corso degli anni**. In particolare, a partire dal 2024 Lottomatica ha intrapreso un percorso di strutturazione organizzativa e di processo che ha consentito una maggiore profondità di rilevazione dei dati, sostituendo gli approcci spend-based con quelli più prossimi all'analisi specifica e fisica delle sorgenti emissive (activity-based, production-based, distance-based).

Al fine di garantire la corretta interpretazione dell'andamento delle emissioni di gas serra e la loro comparabilità con il periodo precedente, si segnalano le seguenti variazioni significative intervenute nel 2025:

- **Variazione del perimetro organizzativo (M&A):** nel corso del 2025, il Gruppo ha proseguito il proprio percorso di integrazione verticale e orizzontale attraverso l'acquisizione di nuove società<sup>40</sup>. Tale ampliamento del perimetro di consolidamento ha comportato un incremento fisiologico delle emissioni assolute (Scope 1, 2 e 3) derivante dall'inclusione delle attività delle neoacquisite. Inoltre, si segnala che alcune sale a gestione diretta sono state oggetto di interventi di chiusura temporanea e successiva riapertura con ampliamento delle superfici operative, che ha comportato un conseguente incremento dei consumi energetici, in particolare di gas ed energia elettrica. Pertanto, il confronto con i dati dell'anno precedente deve tenere conto di tale discontinuità strutturale, che riflette la crescita del Gruppo e non necessariamente una variazione della performance emissiva a parità di perimetro.
- **Modifica del criterio di contabilizzazione dei Beni Strumentali (Scope 3, Categoria 2):** è stato variato l'approccio metodologico per il calcolo delle emissioni derivanti dai beni strumentali. Mentre nell'esercizio 2024 l'impatto veniva stimato imputando una quota annuale proporzionale all'ammortamento, a partire dal 2025 si è optato per la rendicontazione dell'intero impatto carbonico relativo ai soli beni strumentali (asset) acquisiti nell'anno di riferimento. A seguito di tale modifica, il dato 2025 riflette il volume degli investimenti dell'anno corrente. Tuttavia, non è risultato fattibile applicare le medesime considerazioni al 2024 ai fini di una possibile rettifica delle emissioni rendicontate in tale categoria, per oggettive difficoltà nella ricostruzione dei dati storici dovute alle numerose evoluzioni del perimetro societario.
- **Affinamento della valutazione d'impatto della logistica acquisita (Scope 3, Categoria 4):** per i trasporti a monte è stato utilizzato un fattore di conversione ponderato, calcolato per un 37% del tragitto in furgone e 63% in mezzo di carico pesante (affinato rispetto alla rendicontazione dello scorso anno, dove era stato assunto un margine prudenziale di tragitto in furgone al 30%), per i tratti tipici di un corriere espresso in Italia (base ISTAT). Sempre per affinamento dei fattori emissivi, per la componente relativa al mezzo di carico pesante (HGV) si è considerato quello relativo a mezzi rigidi di massa tra le 3,5 e le 7,5 tonnellate, che registra una rilevante riduzione rispetto a quello adottato per il 2024.
- **Riesame metodologico e della catena del valore (Scope 3, Categoria 8):** in ottica di miglioramento continuo e allineamento ai requisiti della CSRD, degli standard ESRS e del GHG Protocol, è stata condotta una revisione delle categorie emissive rilevanti. In particolare, è stata modificata la metodologia di contabilizzazione relativa agli apparecchi e terminali di gioco. A differenza del precedente esercizio, l'impatto di tali asset è stato rendicontato focalizzandosi solo sulla loro fase di esercizio (consumo energetico durante l'uso, quindi rendicontazione in

Scope 1 e Scope 2 in caso di asset impiegati nel perimetro organizzativo, oppure Scope 3, categoria 11 "Uso dei prodotti venduti", nel caso degli asset impiegati presso rete indiretta), escludendo, quindi, l'impatto "Cradle-to-Gate" (C2G) degli asset acquisiti tramite forme di noleggio o assimilate (vedi "revenue share"). In tale considerazione rientravano gli apparecchi di gioco VLT, i quali sono strutturalmente acquisiti in tali forme. Per tale motivo la categoria 8 "Beni in uso leasing a monte" di Scope 3 non è stata valorizzata per il 2025, in quanto completamente legata all'impatto C2G (opzionale secondo il GHG Protocol). Inoltre, non è risultato fattibile applicare le medesime considerazioni al 2024 ai fini di una possibile rettifica delle emissioni rendicontate in tale categoria.

Ai fini del calcolo della Carbon Footprint del Gruppo, nel 2025 Lottomatica ha adottato un duplice framework di riferimento, che consente la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra sia secondo il **GHG Protocol** sia secondo lo **standard ISO14064:2018**. Il procedimento metodologico adottato per raccogliere, sistematizzare i dati e misurare le emissioni GHG ha previsto le seguenti fasi, applicate a ciascuna Società del Gruppo nel confine organizzativo e di consolidamento:

1. **Analisi GHG:** per lo sviluppo di tale fase è stato previsto un workshop di formazione e affiancamento da parte del team specialistico ai fini dell'analisi delle principali fonti emissive riscontrabili nelle attività di business delle singole legal entity del Gruppo Lottomatica. In particolare, l'analisi di business è stata incentrata sulla definizione delle principali attività svolte dalle singole aziende al fine di definire il profilo di impatto emissivo di ciascuna di esse. Ciò è avvenuto grazie alla partecipazione attiva sia del Comitato di Sostenibilità Ambientale di Lottomatica che dei singoli referenti preposti (vertici aziendali o figure organizzative trasversali con profonda conoscenza del business specifico). Di conseguenza, attraverso l'analisi delle sorgenti emissive di Scope 1 e Scope 2 è stato possibile individuare gli "impianti" (singolo impianto, insieme di impianti o processi di produzione stazionari o mobili) presenti nel confine organizzativo, dalle quali scaturiscono una o più sorgenti emissive di GHG. Per le emissioni indirette di Scope 3 è stata effettuata inoltre un'analisi di significatività (magnitudine, influenza, rendicontabilità) che ha consentito di includere o escludere alcune categorie per le successive fasi di raccolta dati e inventario GHG.
2. **Raccolta dati GHG:** tale fase ha previsto una raccolta strutturata dei dati primari per tutte le Società del Gruppo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono stati raccolti dati di attività relative alle emissioni quali la quantità di energia sotto forma di gas metano (m<sup>3</sup>), di combustibili per l'autotrazione (l) o di elettricità consumati (kWh), di materiale acquisito per tipologia di bene (kg), beni strumentali acquistati per tipologia di bene tipo (kg), per oltre 600 attività di impatto ambientale "climate change" rilevante per circa 110 tipologie di sorgenti emissive GHG.
3. **Inventario GHG:** per lo sviluppo di questa fase è stato predisposto l'elenco delle sorgenti di GHG significative, con la quantificazione delle relative emissioni per ciascuna legal entity. I dati sono successivamente aggregati a livello di Gruppo. I principali fattori di emissione impiegati sono stati quelli di ISPRA, AIB e DEFRA, considerati adeguati al calcolo della carbon footprint dell'Organizzazione, attraverso l'applicazione di metodologie activity-based e production-based. Inoltre, per alcune specifiche attività generatrici di GHG sono stati impiegati degli studi di settore: ad esempio, per i fattori Cradle-to-Gate relativi ai veicoli e agli autocarri e a quelli di esercizio dei cloud services.

Non risultano disallineamenti temporali del periodo di rendicontazione rispetto ai dati primari acquisiti per la misurazione delle emissioni GHG relative al 2025.

Il principale strumento contrattuale di cui il Gruppo Lottomatica si avvale per l'acquisto di energia elettrica è rappresentato dalle Garanzie di Origine (GO), certificazioni elettroniche rilasciate dal

<sup>40</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alla variazione della struttura del Gruppo Lottomatica si faccia riferimento al paragrafo "Area di consolidamento e criteri di consolidamento" presente all'interno del capitolo "Sintesi dei principi contabili" della Nota al bilancio consolidato.

GSE che attestano l'origine rinnovabile delle fonti utilizzate per la produzione di energia elettrica. Con riferimento alle emissioni Scope 2, in caso di applicazione del metodo market-based, i consumi di energia elettrica coperti da Garanzie di Origine sono contabilizzati utilizzando un fattore emissivo pari a zero, in coerenza con quanto previsto dal Greenhouse Gas Protocol – Scope 2 Guidance. Per la restante quota non coperta da Garanzie di Origine viene invece applicato il fattore emissivo associato al mix residuale fossile, non rinnovabile. In parallelo, il metodo location-based prevede la quantificazione delle emissioni di Scope 2 sulla base del mix energetico medio italiano, paese in cui si svolge la maggior parte delle operazioni del Gruppo. Per quanto concerne le emissioni biogeniche, una fonte emissiva è stata individuata nel processo di combustione di biodiesel HVO (“Hydrotreated Vegetable Oil”) in quanto prodotto a partire da materie prime biologiche e rinnovabili, come oli vegetali di scarto o grassi animali.

Il calcolo delle emissioni biogeniche totali si è avvalso del fattore emissivo DEFRA riportato nel gruppo “outside the scope” come di seguito dettagliato:

Biocarburante	Attività	UdM	GHG/Unità	Fattore di conversione GHG 2025	Totale Emissioni Biogeniche (TCO2e)
Biodiesel HVO	9.149,66	litri	kg CO <sub>2</sub> e di CO <sub>2</sub> per unità	2,43	22,23

Tutte le società rientranti nel perimetro di rendicontazione CSRD del Gruppo Lottomatica sono state considerate per l'analisi di significatività alla base della raccolta dati per la Carbon Footprint di Gruppo. L'analisi di significatività svolta per ciascuna società ha fatto emergere le principali categorie di sorgenti emissive GHG. Di seguito si riportano le categorie emissive di Scope 3 secondo l'ordine e la nomenclatura previsti dal GHG Protocol, insieme alla relativa metodologia di calcolo adottata.

**Cat. 1. Beni e servizi acquistati:** dai dati sugli acquisti di prodotti ricorrenti o caratterizzanti il business specifico sono stati definiti pesi e quantità, convertiti poi con fattori di conversione relativi all'uso di materiali. Oltre ai beni materiali, i servizi ritenuti rilevanti e inclusi nell'analisi risultano essere quelli di Data Center e Cloud services, e per questi si è seguita la metodologia opensource Cloud Carbon Footprint.

**Cat. 2. Beni strumentali:** in tale categoria sono inclusi i beni materiali e i beni strumentali che risultano capitalizzati a libro cespiti e che sono collegati direttamente alle attività di business di Lottomatica, prevalentemente rappresentati da attrezzature elettriche ed elettroniche (ovvero Information Technology), apparecchi elettromeccanici (ad esempio per l'offerta di gioco) e veicoli (per le attività commerciali e di logistica). Gli stessi GES sono stati calcolati con fattori di conversione relativi all'uso di materiali IT e metalli oppure attraverso l'utilizzo di valori di carbon footprint di prodotto (come da fonte “Low Carbon Vehicle Partnership”). Gli arredi sono stati considerati per le sale dirette di grande dimensione Billions e Big Easy e per i concessionari Gamenet e Lottomatica Videolot Rete. Relativamente ai “capital goods”, l'imputazione di impatto GHG per l'anno di riferimento viene calcolata per intero, ovvero per tutto il C2G del bene acquisito.

**Cat. 3. Attività legate ai combustibili e all'energia** (non incluse in Scope 1 o 2): sulla base dei dati di consumo riportati in Scope 1 e 2, per quanto concerne le emissioni dovute alla produzione e al trasporto dell'energia acquistata, sono state considerate le perdite di rete secondo gli indicatori ARERA del 10% in BT e del 3,8% in MT. Per i combustibili e per altre forme di energia importata sono stati utilizzati i fattori di conversione Well-to-tank (WTT).

**Cat. 4. Trasporto e distribuzione a monte:** dal numero di chilometri impiegati per i trasporti a monte, è stato utilizzato un fattore di conversione ponderato calcolato per un 37% del tragitto in furgone e il restante 63% con mezzo di carico pesante, considerando i tragitti tipici di un corriere espresso in Italia (base ISTAT).

**Cat. 5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni:** una società del Gruppo, per ciascuna delle sue sedi, può con adeguata accuratezza riportare dati relativi alle risorse in uscita se e solo se l'insieme di attività di recupero o smaltimento è supportato da processi che ne consentono la giusta quantificazione, sia per obbligo normativo ovvero di pratica operativa. Nel caso in cui, ad esempio, l'azienda acquisisca servizi da gestori privati autorizzati per la raccolta e il trattamento di materiali e rifiuti (anche assimilabili ai Rifiuti Solidi Urbani, o speciali o pericolosi) per obbligo normativo o per convenzione operativa rispetto il servizio pubblico territoriale di cui dispone, tali gestori rilasciano idonei formulari i quali concorrono, nell'eventualità in cui l'azienda ne sia soggetta, anche alla dichiarazione tramite Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD). Per tale motivo, attualmente, l'impatto emissivo GHG è calcolabile solo per le aziende che dispongono di processi di classificazione e quantificazione delle risorse in uscita come sopra descritti. Infine, quindi, le sedi operative che dispongono del solo servizio di raccolta comunale rispondente alla Ta.Ri., fuori dalla casistica formulario/MUD di cui sopra, sono per il 2024 classificabili come non generanti significativo impatto emissivo GHG, anche per l'impossibilità di quantificare le risorse in uscita (salvo che il gestore dei rifiuti pubblico locale non emetta idonea certificazione dei quantitativi di materiali raccolti e rispettiva destinazione). In ultimo, si specifica che la ripartizione dei rifiuti urbani tra operazioni di recupero e smaltimento è effettuata utilizzando il mix nazionale di gestione dei rifiuti urbani pubblicato da ISPRA. In particolare, sulla base delle statistiche più recenti disponibili, il 66% dei rifiuti urbani è considerato avviato a raccolta differenziata, mentre la restante quota è attribuita alle principali modalità di smaltimento, ripartite tra incenerimento (18%) e discarica (15%).

**Cat. 6. Viaggi d'affari:** per ciascuna modalità di spostamento rilevata (auto a noleggio breve termine, treno o aereo) viene convertito il totale dei chilometri percorsi con fattori emissivi corrispondenti. Inoltre, nel 2025 il modello di calcolo è stato ulteriormente perfezionato, con l'inclusione dei pernottamenti per viaggi d'affari. Come fatto negli anni precedenti, la percorrenza giornaliera stimata per ogni noleggio è di 150 km.

**Cat. 7. Pendolarismo dei dipendenti:** per ciascuna modalità di spostamento rilevata in chilometri, oppure di ore in home working, viene calcolato il relativo impatto emissivo GHG.

**Cat. 9 Trasporto a valle:** in questa categoria vengono convenzionalmente riportate anche le emissioni relative al trasporto di clienti e visitatori presso le sale dirette di Lottomatica di dimensione maggiore ai 1.000 mq, come da sottocategoria 3.4 della ISO 14064:2018. Le distanze medie percorse e il numero di clienti vengono stimate anche su base di analisi di mercato, a questi valori si applicano fattori di conversione riguardanti lo spostamento con mezzo privato.

**Cat. 11. Uso dei prodotti venduti:** gli scenari d'uso dei prodotti-servizi che generano i ricavi principali del Gruppo Lottomatica sono stati ricondotti a quelli relativi al business gaming fisico, con relativa stima dei consumi degli apparecchi di gioco gestiti dalle società del Gruppo (considerando un tempo di esercizio specifico a seconda della tipologia di apparecchio/canale) e secondo il valore di assorbimento elettrico tipo per ciascuna tipologia di apparecchio di gioco e al business online, con relativa stima dei consumi dei dispositivi degli utenti, insieme al numero di utenti e durata media delle sessioni di gioco. Si specifica che nella presente categoria sono stati considerati

tutti i consumi energetici relativi agli apparecchi di gioco eserciti presso sedi di soggetti esterni a Lottomatica; tale classificazione fa transitare nella presente Categoria 11, relativa all'uso dei prodotti venduti, parte delle emissioni GHG che nell'anno di rendicontazione 2023 erano state classificate nella Categoria 13, ovvero quella relativa alle attività in leasing a valle.

**Cat. 12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti:** dall'analisi di questa categoria emissiva, è stato rilevato che il Gruppo Lottomatica svolge una particolare e intensa attività di rigenerazione delle schede elettroniche di gioco (svolta dalle società del Gruppo specializzate) e degli apparecchi di gioco in generale, risultando dunque molto durevoli in termini di ciclo di vita. D'altro lato, il Gruppo Lottomatica eroga servizi digitali che non producono materiali di scarto. In conclusione, tutti i materiali significativi di fase di fine vita vengono smaltiti e rendicontati nella Categoria 5.

**Cat. 13. Attività in leasing a valle:** questa specifica categoria è stata valorizzata specificatamente per le emissioni GHG relative ai consumi energetici elettrici generati da terminali e apparati IT eserciti presso la rete di vendita betting del Gruppo Lottomatica. Tra questi rientrano beni strumentali messi a disposizione della rete per svolgere determinate attività di vendita, informativa all'utenza, promozione ed erogazione dei propri servizi su canale fisico indiretto.

Le categorie 8 (Attività in leasing a monte), 10 (Trasformazione dei prodotti venduti), 14 (Franchising) e 15 (Investimenti) non sono state rilevate come categorie d'impatto emissivo GHG rilevanti o valorizzabili.

Obbligo di informativa E1-9 **Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima**

Per maggiori approfondimenti sugli effetti finanziari attesi dei rischi fisici climatici risultati dal Climate Risk Assessment, si faccia riferimento all'Obbligo di informativa E1 ESRS 2 SBM-3.

## 2.3 Uso delle risorse ed economia circolare [ESRS E5]

Il Gruppo Lottomatica considera la **tutela dell'ambiente** come una **priorità strategica** per la creazione di valore sostenibile e si impegna costantemente per utilizzare e **gestire in modo efficiente le risorse naturali e i rifiuti**, incentivando comportamenti virtuosi anche lungo la catena del valore. Di seguito si riporta la lista di IRO risultati rilevanti dall'analisi di doppia rilevanza e che il Gruppo si impegna a gestire attraverso specifiche politiche e azioni concrete basate sul concetto di economia circolare, contro lo spreco di risorse e volte ad una gestione responsabile dei rifiuti.

ESRS E5 – Uso delle risorse ed economia circolare

ESRS (Sub-topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte temporale	Catena del Valore
Rifiuti	I	Produzione di rifiuti destinati a smaltimento (incenerimento, discarica) e non inviati a riciclo	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own Operations Upstream Downstream
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia ambientale		Breve Medio	Own Operations

Gli uffici e le sale del Gruppo Lottomatica producono quasi esclusivamente rifiuti di tipo urbano, adeguatamente differenziati e smaltiti per la maggior parte dal servizio pubblico di raccolta, in base ai criteri delineati dal Comune di appartenenza. Lo smaltimento dei rifiuti assimilabili agli urbani non gestiti a livello comunale e di rifiuti speciali (pericolosi e non) viene affidato ad aziende qualificate, che garantiscono l'applicazione delle norme vigenti.

## Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

### Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Obbligo di informativa E5-1

Gli impegni e le politiche<sup>41</sup> di Lottomatica in materia di economia circolare si concentrano sulla minimizzazione delle risorse e la riduzione dei rifiuti, oltre ad incoraggiare i fornitori del Gruppo a rispettare leggi e regolamenti ambientali e attuare pratiche circolari al fine di migliorare continuamente i sistemi di gestione adottati e le performance in tale ambito.

### Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Obbligo di informativa E5-2

Nel 2025 il Gruppo ha portato avanti diverse iniziative avviate negli anni precedenti, incentrate sulla circolarità e sulla gestione sostenibile delle risorse e finalizzate a mitigare gli effetti negativi generati dalla produzione di rifiuti:

- **Repair Lab (riparazione e smaltimento di dispositivi elettronici):** Repair Lab, il laboratorio interno di riparazioni, svolge attività di riparazione, manutenzione e smaltimento degli asset elettronici aziendali secondo le procedure aziendali certificate ISO 14001, consentendo al Gruppo di ridurre il proprio impatto ambientale, aumentare il ciclo di vita dei prodotti e limitando la produzione di rifiuti, oltre a garantire la conformità con le normative vigenti. Nel corso del 2025 il numero di asset elettronici lavorati è salito a 15.412 (con un aumento del 13% rispetto al 2024), di cui 10.337 riparati (67,07%), 2.822 riparati in garanzia (18,31%), e la restante parte rottamati (14,62%).
- **Riscatto e donazione di dispositivi elettronici:** il Gruppo Lottomatica offre ai dipendenti la possibilità di riscattare computer e telefoni aziendali per utilizzi diversi da quelli lavorativi attraverso un'apposita procedura, favorendo così l'estensione della vita utile dei beni aziendali e la riduzione dell'impatto ambientale. A tal proposito, nel 2025 sono stati riscattati 87 dispositivi rispetto ai 40 del 2024, e ulteriori assegnazioni sono previste anche nel 2026. Le apparecchiature dismesse o non riscattate, invece, vengono destinate alla donazione a enti del terzo settore, al fine di aumentare il ciclo di vita dei beni aziendali e ridurre la produzione dei rifiuti.
- **Raccolta differenziata:** il Gruppo effettua la raccolta differenziata dei rifiuti urbani in conformità alle normative locali, al fine di garantire un corretto smaltimento degli stessi e contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale.
- **Become Green (Clean – up day):** Become Green è la campagna di sensibilizzazione interna avviata nel 2020 con l'obiettivo di incentivare comportamenti virtuosi e rafforzare la cultura ambientale all'interno del Gruppo. Sotto il cappello di Become Green, infatti, negli anni sono stati realizzati numerosi materiali informativi rivolti alla popolazione aziendale: dalle buone pratiche di raccolta differenziata fino, nel 2025, al corretto utilizzo dell'acqua per evitare sprechi. Nell'ambito dello stesso programma, inoltre, nel 2024 e nel 2025 sono stati organizzati, in

41) Per maggiori approfondimenti rispetto alle politiche adottate dal Gruppo in ambito di economia circolare si faccia riferimento al paragrafo "Sintesi delle politiche" presente all'interno del capitolo "Informazioni generali".

collaborazione con l'associazione Ambiente Mare Italia, due “clean-up day” sul litorale di Ostia, nel comune di Roma, aperti alla partecipazione volontaria dei dipendenti del Gruppo.

- **GoSign:** a partire dal 2022 il Gruppo ha avviato un progetto di progressiva dematerializzazione dei documenti aziendali, volto a ridurre il consumo di carta per attività di ufficio e, di conseguenza, parte dei rifiuti urbani generati. In particolare, grazie alla piattaforma GoSign del Gruppo InfoCert, che consente di firmare digitalmente i documenti, Lottomatica ha eliminato gran parte della carta utilizzata, per esempio, per la contrattualistica con i fornitori e con la rete di vendita, per gli ordini di acquisto, per i contratti di lavoro, per i processi di approvazione di procedure e policy. Nel 2025, attraverso GoSign sono transitate circa 240.000 pagine, con un incremento di circa il 30% rispetto all'anno precedente.
- **Carta FSC:** il Gruppo Lottomatica è impegnato nel contenimento del consumo di carta e nell'utilizzo di carta certificata FSC, proveniente da foreste gestite in modo responsabile e sostenibile. La carta FSC è impiegata, in particolare ad uso ufficio e cancelleria (100% della carta ad uso ufficio acquistata per la sede principale di Roma), per la stampa dei materiali per i punti vendita e per le ricevute di gioco.

Le tabelle che seguono sintetizzano le iniziative avviate da Lottomatica in materia di economia circolare. In particolare, per ciascuna azione sono indicati l'ambito di applicazione e i relativi orizzonti temporali, mentre solo per le azioni considerate materiali dal punto di vista finanziario<sup>42</sup> sono riportate anche la tipologia e l'ammontare delle risorse finanziarie impiegate per la loro attuazione.

Principali azioni	Ambito di applicazione	Orizzonti temporali
Repair Lab (riparazione)	Società concessionarie	Ogni anno
Repair Lab (smaltimento)	Società concessionarie	Ogni anno
Riscatto/donazione di dispositivi elettronici	Sede centrale; Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Raccolta differenziata	Sede centrale	Ogni anno
Become Green (Clean-up day)	Sede centrale	Ogni anno
GoSign	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Carta FSC	Sede centrale; Gamenet S.p.A.; GBO Italy S.p.A.; Lottomatica Videolet Rete S.p.A.; PWO S.p.A.	Ogni anno

Principali azioni	Tipo di risorse finanziarie	CapEx (€)	OpEx (€)	Collegamento con le voci di bilancio	Risorse finanziarie future (€)
Repair Lab (riparazione)	Acquisto merci	118.340,00	-	Acquisti di merci e altri acquisti	340.000,00
Carta FSC	Acquisto merci	-	2.572.418,46	Altri costi e oneri operativi - acquisti di merci e altri acquisti	2.920.200,00

42) Per maggiori approfondimenti rispetto alla soglia di materialità individuata dal Gruppo per la rendicontazione degli importi finanziari delle azioni si faccia riferimento al paragrafo “Ulteriori considerazioni” all'interno del capitolo “1.1 Criteri per la redazione”.

## Metriche e obiettivi

### Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia

Obbligo di informativa E5-3

In linea con i principi definiti dalla Politica di sostenibilità ambientale, il Gruppo si impegna a prevenire e ridurre la produzione di rifiuti, garantendo una corretta gestione di quelli generati in conformità alla normativa vigente e alle disposizioni interne. In tale ottica, non sono stati definiti obiettivi quantitativi specifici in materia di rifiuti, anche in considerazione del fatto che per lo svolgimento delle attività aziendali sono prodotti quasi esclusivamente rifiuti assimilabili a quelli urbani. Tuttavia, oltre ad aver adottato dei KPI di monitoraggio per valutare l'efficacia della Politica di Sostenibilità Ambientale e delle iniziative intraprese per ridurre l'impatto derivante dalla produzione di rifiuti, il Gruppo sta valutando la definizione di obiettivi nell'ambito della propria strategia di sostenibilità.

### Flussi di risorse in uscita

Obbligo di informativa E5-5

Il Gruppo ha adottato un **sistema strutturato di gestione e monitoraggio dei rifiuti**, anche attraverso l'aggiornamento periodico delle procedure sia nell'ambito delle proprie attività sia in quelle appaltate ad organizzazioni esterne, e prevede azioni di comunicazione e sensibilizzazione dei dipendenti volte alla riduzione degli sprechi. Nel 2025 sono state generate 519,27 tonnellate di rifiuti, di cui 95,80 di rifiuti pericolosi, principalmente riconducibili a due tipologie:

- rifiuti urbani, derivanti dalla normale attività di ufficio, sala o magazzino, adeguatamente differenziati e smaltiti per la maggior parte dal servizio pubblico di raccolta, in base ai criteri delineati dal Comune di appartenenza;
- rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi, provenienti prevalentemente da attività riguardanti Repair Lab, AWP e VLT.

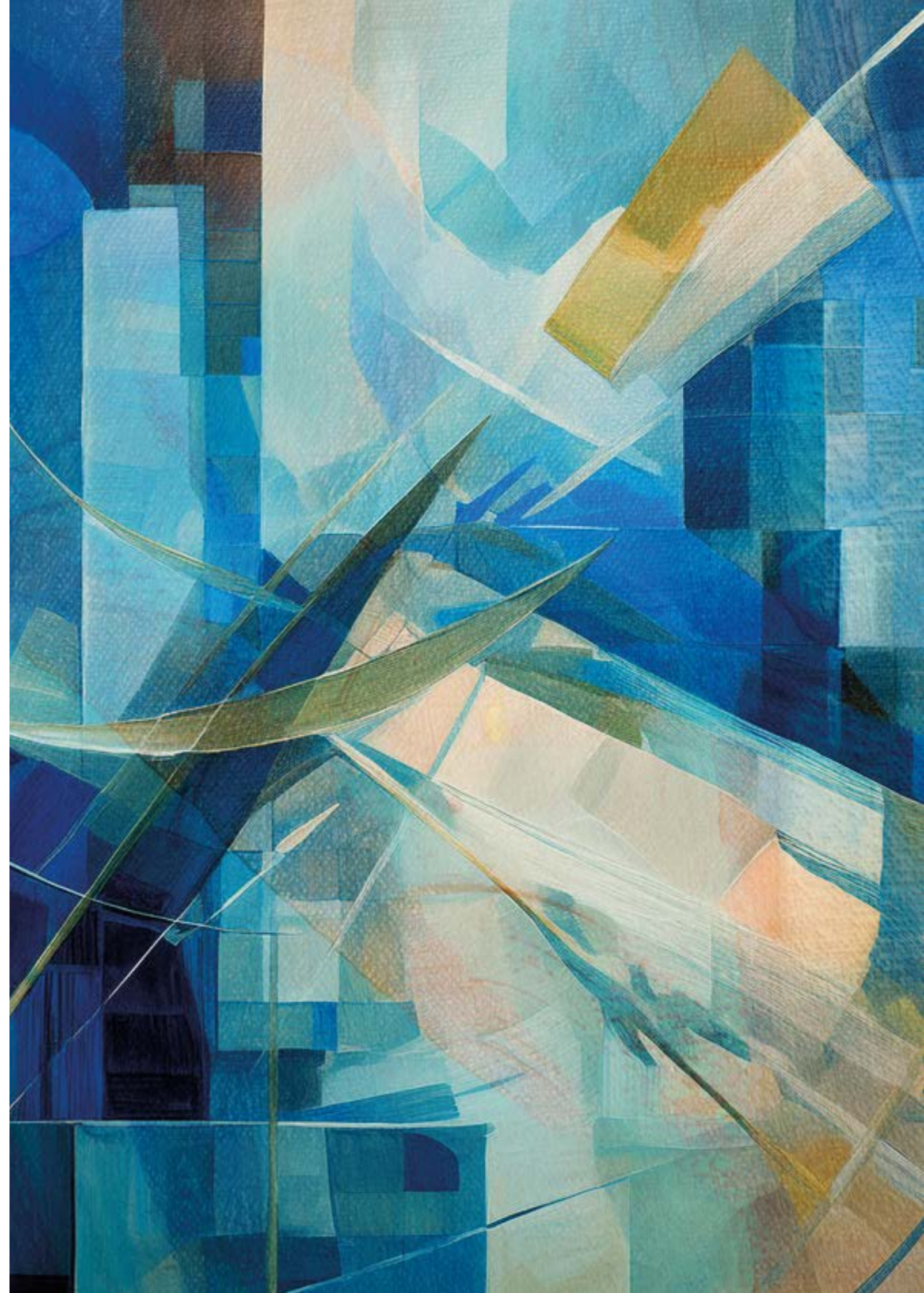
Lo **smaltimento dei rifiuti** assimilabili agli urbani non gestiti a livello comunale e di rifiuti speciali (pericolosi e non) viene **affidato ad aziende qualificate**, che garantiscono l'applicazione delle norme vigenti. La principale tipologia di rifiuto prodotto, coerentemente con il settore di appartenenza del Gruppo, è di tipo elettrico/elettronico e deriva prevalentemente dall'utilizzo di macchine AWP, VLT e apparecchiature di sala. Tali rifiuti possono essere pericolosi o non pericolosi e sono composti principalmente da componenti elettrici/elettronici, inchiostro per stampanti e litio per batterie.

Rifiuti sottratti allo smaltimento	u.m.	2025		2024	
		Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi
Preparazione per il riutilizzo		0	40,88	0	41,89
Riciclaggio	t	0	12,37	0	80,69
Altre operazioni di recupero		94,69	309,03	164,16	341,93
<b>Totale</b>		<b>94,69</b>	<b>362,28</b>	<b>164,16</b>	<b>464,51</b>
		<b>456,97</b>		<b>628,66</b>	

Rifiuti destinati allo smaltimento	u.m.	2025		2024	
		Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi
Incenerimento		0	26,04	0	0
Smaltimento in discarica		0	23,59	0,06	19,31
Altre operazioni di smaltimento	t	1,11	11,56	182,00	0
<b>Totale</b>		<b>1,11</b>	<b>61,19</b>	<b>182,06</b>	<b>19,31</b>
		<b>62,30</b>		<b>201,37</b>	

Rifiuti non riciclati	u.m.	2025	2024
Rifiuti non riciclati	t	62,30	201,37
Rifiuti totali		519,27	830,03
<b>Percentuale rifiuti non riciclati</b>	%	<b>12,00</b>	<b>24,26</b>

Per stimare la quantità di rifiuti urbani, in assenza di un sistema di rilevazione puntuale dei quantitativi effettivamente conferiti presso ciascuna sede del Gruppo, la metodologia ha tenuto in considerazione i dati ufficiali pubblicati da Eurostat relativi alla quantità di rifiuti non pericolosi (espressi in chilogrammi pro capite) e riferiti al settore dei servizi. Nello specifico, la stima è stata effettuata distinguendo i dipendenti per Paese (Italia, Malta, Austria e Serbia) e applicando a ciascun perimetro nazionale il corrispondente valore pro capite pubblicato da Eurostat (55 per l'Italia, 254 per Malta, 306 per Austria e 47 per Serbia). La ripartizione dei rifiuti urbani tra operazioni di recupero e smaltimento è effettuata utilizzando il mix nazionale di gestione dei rifiuti urbani pubblicato da ISPRA. In particolare, sulla base delle statistiche più recenti disponibili, il 66% dei rifiuti urbani è considerato avviato a raccolta differenziata, mentre la restante quota è attribuita alle principali modalità di smaltimento, ripartite tra incenerimento (18%) e discarica (15%). Tuttavia, non è risultato fattibile applicare le medesime considerazioni al 2024, ai fini di una possibile rettifica dei rifiuti urbani rendicontati, per oggettive difficoltà nella ricostruzione dei dati storici dovute ai cambiamenti metodologici intercorsi a seguito di modifiche dell'assetto proprietario del Gruppo Lottomatica. Per i rifiuti speciali, la metodologia si è basata sull'analisi del Formulario di Identificazione Rifiuti (FIR), che accompagna il trasporto di qualsiasi tipo di rifiuto, e, in particolare, sulla cosiddetta "quarta copia", dove sono riportati quantitativi, tipologie e trattamento dei rifiuti affidati dal Gruppo alle aziende autorizzate al trasporto e al conferimento presso i siti di recupero e/o smaltimento.



## 3. Informazioni sociali

### 3.1 Forza lavoro propria [ESRS S1]

Il Gruppo Lottomatica considera la **tutela** e il **benessere** della **propria forza lavoro** come una **priorità strategica** per la creazione di valore sostenibile e si impegna costantemente a garantire **condizioni di lavoro eque, sicure e inclusive**, promuovendo il rispetto dei diritti dei dipendenti.

Il Gruppo Lottomatica considera la **tutela** e il **benessere** della **propria forza lavoro** come una **priorità strategica** per la creazione di valore sostenibile e si impegna costantemente a garantire **condizioni di lavoro eque, sicure e inclusive**, promuovendo il rispetto dei diritti dei dipendenti.

Di seguito si riporta la lista di IRO risultati rilevanti dall'analisi di doppia rilevanza che il Gruppo si impegna a gestire attraverso specifiche politiche e azioni concrete, volte a promuovere l'equità, la valorizzazione delle competenze, il benessere organizzativo e la tutela della diversità e dell'inclusione.

## ESRS S1 – Forza Lavoro Propria

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
Condizioni di lavoro	I	Stabilità occupazionale ed equilibrio vita-lavoro	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	I	Violazione dei diritti e delle norme in relazione alle condizioni di lavoro	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Own operations
	O	Adozione di modelli di lavoro flessibili e ibridi		Breve Medio Lungo	Own operations
	I	Sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della salute e sicurezza sul lavoro	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	I	Infortuni dei dipendenti sul luogo di lavoro	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza sul lavoro		Breve Medio	Own operations
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	I	Episodi di discriminazione e disparità retributiva di genere	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	I	Attrazione, valorizzazione e formazione dei dipendenti	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	O	Programmi di formazione e aggiornamento professionale, inclusa la formazione finanziaria ed e-learning		Breve Medio Lungo	Own operations
Altri diritti connessi al lavoro	I	Episodi di violazione dei diritti umani	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Own operations
	I	Attacchi informatici e/o furti di informazioni	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Own operations
	R	Errata/mancata gestione dei vincoli di accesso logico		Breve Medio	Own operations
	R	Non tempestiva, completa e/o corretta implementazione delle politiche e delle specifiche di sicurezza definite		Breve	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia di protezione dei dati personali		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata o carente protezione dei dati personali per applicazioni di Machine Learning e Intelligenza Artificiale che può comportare rischi di data breach o di eventuale furto degli stessi o eventuali impatti lato Business che possano compromettere l'affidabilità del gioco		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata identificazione di azioni atte a prevenire attacchi informatici o furti di informazioni e dati		Breve Medio	Own operations
	R	Non adeguata istituzione, attuazione, implementazione, riesamina, mantenimento e miglioramento del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI) nell'ambito della realizzazione e gestione di sistemi e servizi informatici connessi all'attività di conservazione a norma		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata gestione dei dati, in termini di: riservatezza, integrità e disponibilità (RID)		Breve Medio	Own operations

## Strategia

## Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3

La forza lavoro del Gruppo è costituita principalmente da lavoratori dipendenti e tutti quelli su cui Lottomatica potrebbe produrre impatti rilevanti sono inclusi nell'ambito dell'informativa ai sensi dell'ESRS 2, in quanto rientrano nell'analisi degli IRO svolta attraverso il processo di doppia rilevanza. Inoltre, gli **impatti negativi** rilevanti individuati non sono da ricondurre a eventi che coinvolgono Lottomatica da un punto di vista strutturale, bensì sono connessi a singoli episodi estemporanei, trattandosi di situazioni specifiche che interessano principalmente individui e non l'intera struttura organizzativa. Al tempo stesso, il Gruppo genera **impatti positivi** attraverso iniziative mirate a soddisfare le esigenze quotidiane dei dipendenti, garantendo la tutela e la valorizzazione dei loro diritti. Tra le principali misure adottate vi sono politiche inclusive e contrattuali solide, programmi di people care e welfare, un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro conforme alla ISO 45001, campagne di sensibilizzazione sulla salute e sicurezza, percorsi di coaching e sviluppo professionale, oltre a progetti e collaborazioni con istituti di formazione superiore e specialistica.

Lottomatica realizza costantemente **attività di controllo dei rischi e delle opportunità** legati alla gestione della forza lavoro, su tre principali aree di intervento:

- **formazione:** attuando programmi di aggiornamento professionale e valorizzando le competenze dei talenti, anche con il ricorso alla formazione finanziata ed e-learning, il Gruppo punta ad attrarre e mantenere una forza lavoro altamente qualificata e diversificata;
- **smart working:** con un modello di lavoro flessibile il Gruppo persegue il miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro delle proprie persone;
- **retention:** salari adeguati e stabilità occupazionale contribuiscono a trattenere i talenti, riducendo, di conseguenza, il turnover delle risorse e abbattendo il time delay necessario alla loro sostituzione.

Tali iniziative permettono di affrontare proattivamente le sfide legate alla gestione delle risorse, ottimizzando la loro allocazione, migliorando l'engagement e rafforzando la resilienza aziendale, oltre a creare un ambiente di lavoro sostenibile, inclusivo e orientato alla crescita continua.

In linea con la strategia ambientale "LESS", Lottomatica promuove la cultura ambientale attraverso programmi e iniziative approfondite nell'ambito del programma "Become Green", volte ad accompagnare il Gruppo e le sue persone in un percorso di consapevolezza crescente. Coinvolgere i dipendenti in questi progetti rafforza il senso di appartenenza e motivazione, percependo l'impresa come un attore attivo nella creazione di un futuro sostenibile. La sensibilizzazione alle tematiche ambientali diventa così un forte elemento di coesione e identità aziendale, con impatto diretto sul benessere e sull'impegno collettivo. Tra le iniziative concrete, Lottomatica promuove la raccolta differenziata negli uffici, l'uso di borracce termiche attraverso l'installazione di erogatori d'acqua nella sede centrale e il riciclaggio dei sacchetti di plastica (in Serbia) stimolando comportamenti responsabili tra i dipendenti. Nel 2025 sono proseguiti eventi di engagement come il cleanup day in collaborazione con l'associazione Ambiente Mare Italia e attività analoghe in Serbia a supporto della causa solidale BELhospice. Inoltre, a fine anno è stata lanciata una campagna interna contro lo spreco d'acqua, che proseguirà nel 2026 con nuovi contenuti e attività. Infine, sempre nell'ambito

della divulgazione, è stato presentato nel corso del MEDFEST di Olbia il progetto “Dominate The Water” dove LottomaticaSport, in qualità di main sponsor, ha promosso l'attività dilettantistica del nuoto in acque libere supportando l'iniziativa di Gregorio Paltrinieri.

Si specifica che nel 2025 non si rilevano operazioni a grave rischio di lavoro forzato o coatto. Inoltre, Lottomatica non ha identificato categorie di lavoratori propri particolarmente esposti a effetti negativi legati a caratteristiche specifiche, contesti lavorativi o tipologie di attività svolte, né ha identificato rischi o opportunità rilevanti che riguardino specifici gruppi di lavoratori in modo distinto rispetto all'intera forza lavoro.

## Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

### Obbligo di informativa S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

Lottomatica ha adottato politiche specifiche<sup>43</sup> per la gestione della propria forza lavoro, volte a garantire il **rispetto dei diritti umani** e a promuovere un **ambiente di lavoro equo e sicuro**. In particolare, la Politica in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani, approvata dal Consiglio di Amministrazione, si applica a tutti i soggetti della catena del valore del Gruppo, inclusi lavoratori propri, fornitori, partner e clienti. Essa si focalizza sulla non discriminazione, sulle condizioni di lavoro giuste e favorevoli, sulla salute e sicurezza, sulla formazione e sulla libertà di associazione e contrattazione collettiva, ed affronta esplicitamente il contrasto al lavoro minorile e forzato.

Le **politiche** di Lottomatica relative alla forza lavoro sono conformi agli strumenti riconosciuti a livello internazionale e vengono aggiornate annualmente sulla base degli assessment e del monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali in materia di tutela dei diritti fondamentali. In particolare, il Gruppo, attraverso le proprie politiche e il Codice Etico, aderisce ai principi della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**, alla **Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro**, nonché alle **otto Convenzioni fondamentali dell'OIL**, tra cui quelle sul lavoro forzato (Convenzione n. 29 e 105), sulla libertà di associazione (n. 87 e 98), sulla parità di retribuzione (n. 100), contro la discriminazione sul lavoro (n. 111), e per l'abolizione del lavoro minorile (n. 138 e 182).

Lottomatica adotta strumenti strutturati di **coinvolgimento e ascolto** dei lavoratori, tra cui momenti di confronto con il team HR, survey periodiche e processi di onboarding, con l'obiettivo di valorizzare la partecipazione attiva dei dipendenti nelle decisioni aziendali. Sono previsti **meccanismi di segnalazione** per garantire la tutela dei diritti dei lavoratori, nonché **procedure** per la gestione e il rimedio di eventuali impatti negativi sui diritti umani all'interno dell'azienda, come il sistema whistleblowing disciplinato anche mediante la procedura per la gestione delle segnalazioni<sup>44</sup>. Inoltre, il Gruppo ha implementato un **sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro** che prevede il monitoraggio costante delle condizioni lavorative, la formazione sui rischi e la predisposizione di strumenti di prevenzione degli infortuni.

<sup>43</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alle politiche adottate dal Gruppo relative alla forza lavoro propria si faccia riferimento al paragrafo “Sintesi delle politiche” presente all'interno del capitolo “Informazioni generali”.

<sup>44</sup> Per maggiori approfondimenti in merito al sistema whistleblowing si faccia riferimento al paragrafo “Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese - Obbligo di informativa ESRS G1 G1-1” presente all'interno del capitolo “Condotta delle imprese [ESRS G1]”.

Il Gruppo ha introdotto politiche mirate per **eliminare discriminazioni e promuovere pari opportunità**, nelle quali è espressamente indicato che Lottomatica opera secondo principi di imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione a genere, età, disabilità, appartenenza etnica, sociale e geografica, sindacale, lingua, religione, orientamento politico o sessuale, identità di genere, nazionalità, stato civile o socioculturale. La promozione della diversità e dell'inclusione è supportata da una politica dedicata che, oltre a garantire un trattamento equo, prevede anche misure specifiche per le categorie più vulnerabili della forza lavoro.

L'attuazione delle politiche è rafforzata da specifiche procedure aziendali atte a prevenire e gestire episodi di discriminazione, promuovendo un ambiente inclusivo e rispettoso.

- **Processi HR.** Il processo di recruiting valorizza la diversità e l'inclusione, garantendo selezioni trasparenti e imparziali. Gli annunci di lavoro includono dichiarazioni esplicite contro ogni forma di discriminazione.
- **Certificazioni.** In continuità con lo scorso anno Lottomatica ha ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere e la certificazione Top Employer Italia.
- **Governance della D&I.** Lottomatica si è dotata di un Cultural Innovation Committee e di un Cultural Innovation Manager, supportati da cinque gruppi di lavoro tematici che sviluppano e portano avanti il Piano di azioni della Cultural Innovation per l'anno di riferimento. A questi si affianca il Comitato parità di genere, che ha il compito di supportare la definizione della Politica per la parità di genere, garantire l'inclusione, l'integrazione e le pari opportunità all'interno dell'organizzazione e individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro.
- **Formazione e sensibilizzazione.** Il Gruppo nel 2025 ha avviato un percorso formativo, aperto a tutti i dipendenti delle sedi italiane, dal titolo “Play Your Skills”, il cui primo modulo è dedicato alla “Cultural Innovation”. Inoltre, attraverso la piattaforma Yunicity è possibile accedere a ulteriori percorsi di formazione, pillole, seminari e sharing lab legati ai temi della diversità e dell'inclusione. In Serbia, inoltre, il team HR ha condotto una formazione sulla Gender Equality con l'obiettivo di promuovere comportamenti inclusivi e rispettosi.

Inoltre, in termini di accessibilità, particolare attenzione è data alla rimozione delle barriere architettoniche per favorire l'inclusione delle persone con disabilità. La sede di Venezia è stata trasferita in una struttura accessibile, mentre a Roma sono state acquistate due slitte di evacuazione per garantire la sicurezza in caso di emergenza, con apposita formazione agli addetti ai piani.

Lottomatica **comunica in modo chiaro e trasparente le proprie politiche** attraverso diversi canali, tra cui la intranet aziendale e il sito istituzionale, assicurandone l'accessibilità a tutti gli stakeholder, inclusi i gruppi vulnerabili. Per favorire la comprensione dei contenuti editoriali pubblicati, inoltre, l'Azienda utilizza materiali tradotti in più lingue, infografiche, video e motion graphics che vengono poi diffusi sui diversi canali di comunicazione (mail, intranet, schermi). Dal 2024 la Intranet MyLottomatica è bilingue, con testi e sottotitoli in inglese per i colleghi internazionali. In quest'ottica di integrazione, in Serbia sono state avviate classi di lingua italiana per figure chiave, con l'obiettivo di abbattere le barriere culturali e promuovere un ambiente di lavoro coeso e inclusivo.

Tra dicembre 2024 e gennaio 2025, il Gruppo ha somministrato la Disability & Accessibility Survey all'intera popolazione aziendale in Italia, con l'obiettivo di raccogliere il punto di vista dei propri dipendenti sui temi dell'inclusione e dell'accessibilità delle persone con disabilità, siano esse visibili

o invisibili, all'interno dell'organizzazione; oltre 900 colleghi vi hanno risposto, confermando una sensibilità diffusa sul tema e il forte impegno del Gruppo nel promuovere una cultura aziendale sempre più inclusiva, attenta alle diverse esigenze e orientata al benessere di tutte le sue persone.

L'efficacia delle politiche di diversità e inclusione è monitorata attraverso procedure strutturate, valutazioni periodiche dei rischi, il sistema di segnalazione delle violazioni (incluso il whistleblowing) e un sistema sanzionatorio. Il Gruppo raccoglie inoltre feedback dai dipendenti tramite survey e con il tool "Parla con HR" sulla intranet. In coerenza con questo percorso di valorizzazione delle persone, nel 2025 il Gruppo ha rinnovato il proprio Corporate DNA, introducendo il Purpose, che costituisce la ragion d'essere profonda del Gruppo, e ridefinendo la Vision e la Mission aziendale per rappresentare in modo ancora più autentico la propria evoluzione.

### People Strategy

Nel definire la strategia legata alla forza lavoro propria, Lottomatica ha adottato un approccio integrato, volto non solo a mitigare i rischi connessi alla gestione della forza lavoro, ma anche a cogliere nuove opportunità di sviluppo professionale e personale per i dipendenti. In tale ottica, nel 2022 è nata la **People Strategy** di Lottomatica: un programma di medio-lungo periodo che, partendo dal corporate DNA e con l'obiettivo di consolidare ulteriormente il senso di appartenenza ad un unico grande Gruppo, traccia la direzione di sviluppo delle persone e dell'Organizzazione in termini di cultura, strumenti, sistemi e processi, e in relazione agli obiettivi di crescita sostenibile dell'azienda. Tre sono le priorità della People Strategy del Gruppo:

- **Enable.** Investire nello sviluppo delle persone, coltivandone potenziale e competenze, attraverso piani di learning, progetti e programmi dedicati.
- **Empower.** Promuovere comportamenti organizzativi, performance e processi eccellenti, attraverso un modello di leadership e delle competenze solido e coerente con il DNA aziendale.
- **Engage.** Alimentare la passione e l'energia di ognuno, rafforzando lo spirito di squadra e il benessere delle persone, affinché si sentano ogni giorno più orgogliosi del proprio Gruppo e del proprio lavoro.

Tali driver non costituiscono una verticalizzazione funzionale o organizzativa, ma sono invece i nodi di un sistema "a rete" che collega in modo sinergico le attività che coinvolgono tutte le persone che fanno parte del Gruppo. Nel 2026 Lottomatica intende intraprendere un lavoro di revisione e aggiornamento della People Strategy, con l'obiettivo di renderla ancora più integrata con il Corporate DNA e con la ESG Strategy, nella convinzione che la sostenibilità inizi dalle persone.

La **formazione continua** rappresenta un pilastro fondamentale, con programmi di aggiornamento professionale accessibili tramite piattaforme digitali e percorsi personalizzati in grado di rispondere alle esigenze di sviluppo delle competenze, sia tecniche che trasversali. Un altro elemento centrale è rappresentato dalla **conciliazione tra vita privata e lavoro**, e dalla promozione attiva del rispetto della diversità e dei diritti umani, assicurando pari opportunità a tutti i collaboratori. Sebbene tali politiche siano destinate all'intera forza lavoro, possono essere attivati piani o interventi specifici per rispondere alle esigenze particolari di gruppi di dipendenti.

### La gestione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro

Lottomatica ha inoltre definito, tramite specifiche politiche interne, **linee guida** chiare rispetto alla **tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro**, adottando **protocolli avanzati** di prevenzione dei rischi e garantendo un ambiente lavorativo conforme agli **standard più elevati**. A tal proposito, alla base della politica di prevenzione degli infortuni vi è la **valutazione dei rischi** presenti all'interno dell'ambiente di lavoro. Tale valutazione viene effettuata dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), su incarico del Datore di lavoro, per ciascuna società del Gruppo e prevede l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi presenti nel contesto lavorativo e l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione che permettono di ridurre al minimo tali rischi, come, ad esempio, l'obbligo dell'utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per determinati gruppi omogenei. Oltre a ciò, il RSPP elabora e aggiorna, ove necessario, il Piano di Emergenza ed Evacuazione (PEE) al fine di definire le misure da adottare per la gestione di eventuali emergenze. Laddove il PEE non è previsto, vengono redatte, in alternativa, delle apposite schede d'emergenza che hanno la medesima finalità. Infine, il RSPP e il Medico Competente svolgono annualmente i sopralluoghi all'interno di ciascuna sede del Gruppo, al fine di analizzare le condizioni di salubrità degli ambienti di lavoro e individuare, laddove necessario, delle azioni correttive da intraprendere.

### Lavoratori e ambiente

Lottomatica comunica in modo chiaro le modifiche alle proprie politiche, fornendo contesto sulle strategie per mitigare i rischi e gli impatti negativi sui lavoratori derivanti dalla transizione verso operazioni più sostenibili. In linea con la Politica di sostenibilità ambientale Lottomatica promuove **interventi di sensibilizzazione** rivolti ai dipendenti volti a favorirne la partecipazione, e gli impatti negativi sui lavoratori vengono gestiti anche attraverso il Comitato di Sostenibilità Ambientale. In tal modo, si promuove **la riqualificazione professionale e la creazione di nuove opportunità occupazionali**, garantendo un cambiamento equo, inclusivo e sostenibile.

### Sviluppo delle competenze

**Lottomatica pone al centro la crescita e lo sviluppo** delle persone attraverso la People Strategy. Le iniziative formative includono l'accesso a piattaforme quali goFluent per l'apprendimento delle lingue, Learning Square di HRC per lo sviluppo di soft e hard skills, Younicity, in collaborazione con Valore D, per promuovere la diversità e l'inclusione. Tutti i corsi sono accessibili in qualsiasi momento. Vengono inoltre utilizzati fornitori ad hoc per richieste specifiche, ad esempio Udemy per corsi tecnico-professionali, o vengono strutturati progetti formativi utilizzando fondi interprofessionali. Nel 2025, le ore di formazione sono aumentate del 36% rispetto al 2024. Inoltre, il programma StepUp è stato rafforzato per valorizzare il potenziale dei dipendenti attraverso training esperienziali, networking, webinar e percorsi di crescita professionale e linguistica. Nel 2025 è stato inoltre lanciato il progetto "Continuous Feedback", volto allo sviluppo e alla diffusione della cultura del feedback in azienda, e il progetto "Play Your Skills", un percorso strutturato di upskilling dedicato all'apprendimento continuo sui temi Cultural Innovation, Data management, Client focus, Digital transformation, Soft skills, Cyber security.

Il Gruppo tiene traccia del lavoro svolto nell'ambito della formazione. Per i corsi svolti in presenza, viene utilizzato il "Modulo Registro Presenze", che viene consegnato al docente all'inizio del corso e ritirato al termine, completo delle firme di ogni partecipante per garantire il monitoraggio puntuale della partecipazione. Per i corsi erogati in modalità e-learning, la partecipazione viene invece tracciata attraverso una reportistica dettagliata fornita direttamente dal fornitore della piattaforma digitale. Tutti gli interventi formativi erogati nel corso dell'anno, indipendentemente dalla modalità, vengono inoltre registrati nel "File consuntivo della formazione", uno strumento che rappresenta un vero e proprio archivio strutturato. Questo file include informazioni fondamentali quali il tipo di corso, il nominativo del partecipante, il periodo e la durata di fruizione. Tale archivio viene mantenuto aggiornato e custodito per garantire una gestione trasparente e tracciabile dei percorsi di sviluppo professionale dei dipendenti.

Obbligo  
di informativa  
S1-2

### Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Lottomatica si impegna a prendere in considerazione le prospettive della propria forza lavoro nella gestione degli impatti rilevanti, effettivi e potenziali, sulla stessa. L'azienda raccoglie feedback e osservazioni dai dipendenti e dai loro rappresentanti riguardo a questioni che potrebbero influire sulle loro condizioni di lavoro. Le **prospettive della forza lavoro orientano le decisioni aziendali**, assicurando che le politiche di gestione delle risorse umane rispondano alle esigenze dei dipendenti e alle sfide emergenti nel mondo del lavoro, con particolare **attenzione agli impatti** positivi e negativi che possono influenzare le condizioni lavorative.

Il coinvolgimento avviene sia direttamente con i dipendenti, tramite strumenti digitali come le people survey, il tool "Parla con HR" e incontri con il team HR, sia indirettamente attraverso il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori, inclusi i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con i quali si svolgono riunioni annuali per esaminare la salute e sicurezza sul lavoro.

Il Gruppo promuove attivamente il **coinvolgimento e l'ascolto dei lavoratori** attraverso strumenti che favoriscono il dialogo e la partecipazione. Il percorso di onboarding per i nuovi assunti include diversi momenti di confronto con HR, come il Personal Onboarding Day, il Coffee with HR, il Monthly Onboarding Day, e molti altri, oltre a strumenti digitali come survey e questionari per raccogliere feedback continui. Viene anche somministrata una pulse survey annuale e le exit interview vengono utilizzate per raccogliere informazioni sulle motivazioni di chi lascia l'azienda. A livello formativo, i dipendenti compilano schede di valutazione sulla qualità dei corsi e sull'efficacia delle competenze apprese. Inoltre, vengono effettuate interviste sul rischio da stress lavoro-correlato e i lavoratori partecipano attivamente alle prove d'emergenza. In Serbia, l'Azienda utilizza strumenti come i sondaggi per raccogliere idee e proposte dei colleghi tramite il canale Yammer come parte delle iniziative dedicate all'ascolto interno.

La responsabilità operativa del coinvolgimento dei lavoratori è affidata al dipartimento HR, che coordina le varie attività attraverso le sue diverse aree. Il Chief People Officer (CPO) ha il compito di garantire che l'inclusione della forza lavoro avvenga in modo strutturato, assicurando che le politiche HR siano in linea con gli obiettivi aziendali.

Lottomatica adotta una **Politica di inclusione e rispetto dei diritti umani** per tutti i dipendenti, che stabilisce principi e linee guida per garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso. Pur non avendo un accordo quadro globale sui diritti umani con i rappresentanti dei lavoratori, la politica

aziendale prevede meccanismi di ascolto strutturato. Un esempio in materia è l'accordo di II livello con i rappresentanti dei lavoratori della sede principale di Roma.

Il Gruppo garantisce un **ambiente di lavoro inclusivo e accessibile**, con particolare attenzione ai gruppi più vulnerabili come donne, migranti e persone con disabilità. Lottomatica assicura che tutti i dipendenti abbiano pari accesso ai canali di dialogo e ascolto, valorizzando le loro opinioni e necessità per creare un luogo di lavoro equo e senza discriminazioni. Le politiche a supporto della diversità e dell'inclusione e le visite mediche periodiche permettono di monitorare e migliorare le condizioni di lavoro per chi ha esigenze particolari, come anche quelle legate alla salute. L'azienda affronta eventuali ostacoli che potrebbero limitare il coinvolgimento dei lavoratori, come barriere linguistiche, culturali o di genere, adottando un approccio inclusivo che considera le necessità di gruppi specifici, tra cui persone con disabilità, genitori e caregiver.

### Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Obbligo  
di informativa  
S1-3

Lottomatica ha predisposto processi strutturati per prevenire e porre rimedio agli impatti negativi sulla forza lavoro propria. L'azienda adotta un **sistema integrato di governance e controllo**, che include procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi interni ed esterni, finalizzate a individuare eventuali criticità legate ai diritti dei dipendenti. In presenza di eventi pregiudizievoli per i lavoratori, Lottomatica segue un iter definito che prevede l'identificazione del problema, l'analisi delle cause e adozione di misure correttive. L'efficacia delle misure adottate viene monitorata regolarmente attraverso verifiche interne, survey aziendali e il confronto diretto con i dipendenti.

Per favorire la comunicazione diretta tra azienda e lavoratori, Lottomatica ha attivato diversi **canali di segnalazione e ascolto**, tra cui:

- **Whistleblowing**, disponibile per dipendenti, collaboratori, business partner e terze parti, che consente di inviare segnalazioni riservate tramite la piattaforma EthicsPoint o il canale telefonico attivo 24/7;
- **People Survey**, utilizzata dal team HR per monitorare indicatori chiave come credibilità, rispetto, equità, coesione e orgoglio aziendale;
- **Parla con HR**, una funzione digitale nella Intranet aziendale per inviare richieste riservate al team Risorse Umane;
- **Exit Interview**, condotte per raccogliere feedback dai dipendenti in uscita e migliorare il coinvolgimento e i processi aziendali;
- **Canali specifici per la salute e sicurezza**, come indirizzi e-mail dedicati per contattare il medico competente aziendale o il servizio di prevenzione e protezione.

### Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Obbligo  
di informativa  
S1-4

Lottomatica adotta un **approccio strutturato alla gestione degli impatti** sulla propria forza lavoro, implementando **azioni mirate a prevenire e mitigare eventuali effetti negativi**, nonché a promuovere **iniziative che generino benefici** concreti per i dipendenti. La Società interviene tempestivamente per affrontare e risolvere eventuali criticità, monitorando costantemente l'efficacia delle

misure adottate attraverso sistemi di valutazione e miglioramento continuo. Di seguito si descrivono le principali azioni intraprese, programmate e in corso, nonché le modalità di monitoraggio e valutazione dei risultati.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo adotta un approccio di miglioramento continuo attraverso l'aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione, la formazione periodica del personale e i controlli sanitari del medico competente. In caso di infortunio, il RSPP cura l'analisi delle cause e l'attuazione delle azioni correttive, monitorandone l'efficacia.

Per quanto riguarda l'inclusione, la Società ha mantenuto il percorso già tracciato di Cultural Innovation grazie anche al programma interno "Become Younique" e all'attività di cinque gruppi di lavoro dedicati, impegnati a promuovere una cultura inclusiva sia sul piano comunicativo che attraverso azioni concrete. Inoltre, il 2025 ha visto l'attivazione del progetto formativo "Play your Skills" con un modulo interamente dedicato al tema della Cultural Innovation.

Nel campo della contrattazione collettiva e del dialogo sociale, Lottomatica continua a mantenere un **dialogo costante con i rappresentanti dei lavoratori**, sia direttamente che attraverso associazioni datoriali, garantendo così un ambiente di lavoro collaborativo e proattivo.

La **protezione dei dati personali** e la **cybersecurity** rimangono un altro aspetto cruciale per Lottomatica, come evidenziato dalle azioni previste in merito alla privacy e alla riservatezza. Il Gruppo adotta misure per prevenire i rischi informatici e la perdita di dati, monitorando e aggiornando costantemente le politiche aziendali. Inoltre, sono stati programmati test e verifiche periodiche, interne o svolte da terzi, per garantire la sicurezza e la conformità alle normative internazionali. In tale ambito, il management effettua regolarmente una reportistica formale in materia di cybersecurity e protezione dei dati al Consiglio di Amministrazione.

Le azioni di monitoraggio e segnalazione sono fondamentali per il successo di queste iniziative. A tal proposito, Lottomatica ha messo in atto meccanismi di monitoraggio continuo, tra cui survey sul clima aziendale e canali di ascolto, per raccogliere feedback dalla forza lavoro. A partire da questa analisi, vengono sviluppati piani d'azione specifici, che possono includere interventi di mediazione o adeguamenti nelle politiche aziendali. I KPI quantitativi vengono discussi mensilmente (formazione) o trimestralmente (salute e sicurezza, welfare & wellbeing e stabilità occupazionale), e sono alla base dell'implementazione di piani di azione. Nel monitoraggio, Lottomatica adotta un approccio integrato che coinvolge le funzioni interne come HRO, Legal, e Internal Audit. Questo approccio assicura che tutte le politiche aziendali siano allineate con i più alti standard di responsabilità, etica e sostenibilità.

Lottomatica conferma il proprio impegno costante nell'adottare buone pratiche, assicurandosi che tutte le attività siano condotte in modo da prevenire o mitigare eventuali impatti negativi rilevanti sulla forza lavoro. Nello specifico, il Gruppo presta particolare attenzione alle aree critiche, come approvvigionamento, vendite e utilizzo dei dati, per garantire che le operazioni siano sempre in linea con i più alti standard di responsabilità ed etica. Inoltre, sono presenti figure professionali e strutture organizzative specificamente dedicate alla gestione di temi fondamentali come la retribuzione, la sicurezza sul lavoro e il benessere complessivo dei dipendenti. A supporto di tali attività, viene stanziato un budget dedicato, che garantisce le risorse necessarie per sviluppare e implementare iniziative concrete, promuovere il miglioramento continuo e assicurare il rispetto dei più alti standard in questi ambiti. Questo approccio integrato consente di affrontare in modo efficace le esigenze della forza lavoro, con un focus particolare sulla creazione di un ambiente lavorativo sicuro ed equo per tutti i collaboratori.

Alla luce di ciò, il Gruppo ha elaborato e messo in atto una serie di piani d'azione mirati per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tali iniziative sono state strutturate in modo strategico, tenendo conto delle risorse disponibili, delle tempistiche e delle eventuali criticità, al fine di garantire risultati concreti ed efficaci.

## Diritti umani

### • Comunità locali:

- **People & Communities:** Lottomatica si concentra attivamente su progetti di inclusione sociale e supporto alle comunità, realizzati nel corso dell'anno anche attraverso la Fondazione Lottomatica. Tra questi: Fight the stroke; progetto Ripartenze; Banco Alimentare; partecipazione alla Race for the Cure e alla Run4Rome a favore della ricerca scientifica; campagne per la donazione del sangue sia in Italia che in Serbia; CePID; progetto Mobile Angel in collaborazione con l'Arma dei Carabinieri; attività di ricerca sociale; eventi di clean-up; raccolta tappi; volontariato presso la sede dell'associazione Salvamamme; raccolta di regali e indumenti a favore dei bambini ospedalizzati o in condizioni disagiate, sia in Italia che all'estero; inaugurazione della panchina rossa presso la sede di Roma, come simbolo dell'impegno contro la violenza di genere.
- **Collaborazioni con Enti del Terzo Settore:** il 2025 ha visto la nascita di Spazio Dono, l'iniziativa in cui la sede di Roma ha aperto le porte alle organizzazioni territoriali e ai loro progetti di raccolta fondi, dando la possibilità a potenzialmente oltre 1.200 colleghi di contribuire alle loro cause in modo più consapevole e partecipato. Grazie a questo progetto, i colleghi e le colleghe hanno potuto supportare Associazione KIM, Bea a Colori e Banco Alimentare. Inoltre, Lottomatica ha sostenuto il progetto ELIS Young Lab, uno spazio di aggregazione, accoglienza e sensibilizzazione dedicato a minori e giovani adulti. In Serbia il 2025 ha visto la continuazione del sostegno al BELhospice, che fornisce cure palliative a pazienti adulti affetti da malattie maligne e a bambini affetti da malattie e condizioni che limitano l'aspettativa di vita, oltre all'organizzazione di tornei sportivi a scopo umanitario e al supporto al centro Youth with Disabilities, che ambisce a migliorare la qualità della vita e la posizione sociale di persone con disabilità fornendo loro anche un'esperienza di mentoring.
- **Educazione e ricerca scientifica:** il Gruppo è impegnato in attività di promozione dello sviluppo culturale e di dialogo con le nuove generazioni al fine di facilitarne l'accesso al mondo del lavoro. Tra i progetti portati avanti nel 2025, anche attraverso la Fondazione Lottomatica, vi sono: Digitalmente attivi, partnership con le principali università italiane per supportare la ricerca e progetti innovativi (Università Europea di Roma, Roma Tre, La Sapienza, Università di Roma Foro Italico, Università Statale di Milano, Università eCampus); Summer Job TRED, in cui la sede principale di Roma ha ospitato una classe di 25 giovani studenti del Liceo per la Transizione Ecologica e Digitale, i quali sono stati introdotti al mondo di Lottomatica e alle sue attività in ambito di trasformazione e innovazione digitale, IA, cyber security e ESG; partecipazione al programma Luiss Summer Internship per accogliere tirocinanti curriculari estivi; inserimento in stage di una persona con status di rifugiato; partecipazione a career day universitari (nove nel 2025), preziose occasioni di incontro con i giovani studenti e neolaureati, ottenendo anche il riconoscimento di Best Employer 2025 dalla Luiss. Nel corso dell'anno, inoltre, l'Azienda ha ospitato un gruppo di studenti americani della Fondazione IES, nell'ambito di un seminario dedicato alla cultura professionale italiana, che ha rappresentato un'occasione di confronto sui valori aziendali, sull'innovazione e sulle opportunità di sviluppo professionale.

- **Formazione:** la formazione continua costituisce uno dei principi cardine della Politica in materia di tutela e protezione dei diritti umani adottata dal Gruppo, ed è lo strumento tramite il quale Lottomatica si impegna a promuovere lo sviluppo del capitale umano, attraverso l'attuazione di specifiche iniziative formative volte alla crescita professionale e culturale dei propri dipendenti e dei soggetti coinvolti nelle proprie attività.

### D&I

- **Fair-pay project:** il Gruppo ha adottato iniziative mirate per adeguare le retribuzioni più basse, garantendo che i dipendenti ricevano compensi equi e allineati agli standard di settore. Nel 2025 le persone coinvolte nel progetto Fair-pay sono state il 9% del Gruppo.
- **Formazione:** il Gruppo promuove i principi di diversità e inclusione attraverso il programma "Become Younique", che prevede iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutte le persone, favorendo la diffusione di una cultura aziendale orientata al rispetto delle differenze e alle pari opportunità.
- **Partnerships:** il Gruppo collabora con "Valore D", mettendo a disposizione dei propri dipendenti il portale Younicity, una piattaforma focalizzata sullo sviluppo delle competenze legate alla diversità e inclusione grazie a corsi, seminari e risorse che trattano temi rilevanti legati alla responsabilità sociale.
- **Partnership con Rosso per la donazione sangue:** Lottomatica collabora con Rosso, startup che si propone l'ambizioso obiettivo di eliminare l'emergenza sangue in Italia entro il 2030, organizzando periodiche campagne dedicate alla donazione di sangue aperte alla partecipazione delle colleghe e dei colleghi del Gruppo. Nel 2025 sono state organizzate due giornate, nei mesi di aprile e ottobre, a cui hanno aderito oltre 50 dipendenti della sede principale di Roma. Per il suo impegno, Lottomatica è stata insignita del riconoscimento "Corporate Lifesaver" da Rosso. Inoltre, nel 2025 il Gruppo ha attivato un progetto pilota che consente a tutti i colleghi in Italia di recarsi a donare nel punto di donazione più vicino a loro attraverso la piattaforma di Rosso.

### Parità di genere

- **Gender pay gap:** il Gruppo adotta interventi volti a ridurre progressivamente il divario retributivo di genere, con l'obiettivo di azzerarlo entro il 2030 e garantire la piena parità. Questo impegno si riflette in un costante miglioramento delle performance, anno su anno, con una contrazione del divario che è passata dal -3,5% del 2024 al -2,7% del 2025. Per maggiori informazioni, si faccia riferimento al paragrafo "Metriche di remunerazione".
- **Manager donne:** il Gruppo promuove una maggiore presenza femminile nelle posizioni manageriali attraverso un approccio integrato che combina strategie mirate di selezione del personale con percorsi di sviluppo e coaching dedicati alle donne già presenti in azienda, pensati per supportarne la crescita professionale e l'accesso a ruoli di responsabilità. Questo percorso ha consentito di incrementare la percentuale di donne in posizioni manageriali dal 29% nel 2024 al 32% nel 2025.

### Smart working

- Allo scopo di favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e personale, il Gruppo offre ai dipendenti la possibilità di usufruire del lavoro agile fino a un massimo di due giorni alla settimana, con eventuali deroghe alle disposizioni generali previste dalla policy aziendale. Nel 2025, il 92% dei dipendenti ha beneficiato dello smart working, in linea con gli anni precedenti.

### Riconoscimenti e certificazioni

- **ISO 45001 – Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro:** rinnovata per tutte le società già in perimetro e ampliata con l'inclusione della sede di Mestre di GBO Italy S.p.A..
- **UNI/PdR 125:2022:** rinnovata anche nel 2025, attesta l'adesione a standard di qualità e di pratiche che favoriscono la parità di genere nell'ambito lavorativo.
- **ISO 26000:2020:** rinnovata anche nel 2025, attesta la responsabilità sociale dell'impresa, confermando una gestione responsabile delle attività su temi quali governance, diritti umani e condizioni di lavoro.
- **Best HR Team:** il riconoscimento, promosso da HRC Community, è stato ottenuto per il terzo anno consecutivo.
- **Top Employer Italia 2025:** riconosciuto alle organizzazioni che si impegnano a raggiungere i più alti standard nelle pratiche HR ottenuto per il secondo anno consecutivo.

Le tabelle che seguono sintetizzano le iniziative avviate da Lottomatica in materia di forza lavoro propria. In particolare, per ciascuna azione sono indicati l'ambito di applicazione e i relativi orizzonti temporali, mentre solo per le azioni considerate materiali dal punto di vista finanziario<sup>45</sup> sono riportate anche la tipologia e l'ammontare delle risorse finanziarie impiegate per la loro attuazione.

Principali azioni	Ambito di applicazione	Orizzonti temporali
Diritti umani – Comunità locali	Comunità locali	Ogni anno
Diritti umani – Formazione	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
D&I – Fair-pay project	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
D&I Formazione	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
D&I Partnerships	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
D&I – Partnership con Rosso per la donazione sangue	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Parità di genere – Gender pay gap	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Parità di genere – Manager donne	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Adozione dello smartworking	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Mantenimento certificazione 45001	Betflag S.p.A.; Gamenet S.p.A.; GBO Italy S.p.A.; Lottomatica Group S.p.A.; Lottomatica Videolot Rete S.p.A.; PWO S.p.A.; Totosi S.r.l.	Ogni anno
UNI/PdR 125	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Certificazione ISO 26000:2020	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Best HR Team	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Top Employer	Gruppo Lottomatica	Ogni anno

<sup>45</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alla soglia di materialità individuata dal Gruppo per la rendicontazione degli importi finanziari delle azioni si faccia riferimento al paragrafo "Ulteriori considerazioni" all'interno del capitolo "1.1 Criteri per la redazione".

Principali azioni	Tipo di risorse finanziarie	CapEx (€)	OpEx (€)	Collegamento con le voci di bilancio	Risorse finanziarie future (€)
Diritti umani - Formazione	Prestazione di servizi	-	355.250,00	Costi per servizi - Altri	438.282,72
D&I - Fair-pay project	-	-	114.206,21	-	-
Parità di genere - Gender pay gap	Costo del personale	-	253.788,96	Costo del personale	-
Parità di genere - Manager donne	-	-	100.228,16	Costo per formazione e sviluppo	-

Di seguito sono riportate le azioni programmate o già in corso per perseguire le opportunità rilevanti.

Sui temi del lavoro flessibile ed equilibrio vita-lavoro dei dipendenti, nonché del welfare & wellbeing, il 2025 ha visto l'arricchimento del programma "Become Healthy" con nuove attività, rafforzando il percorso del Gruppo verso la promozione di stili sani e attivi.

Tra le principali novità dell'anno si segnalano:

- **Sana alimentazione:** in collaborazione con Miomeal, e con il prezioso contributo di una nutrizionista e di una rinomata content creator digitale, Lottomatica ha lanciato "Chef in Action", un'iniziativa che trasforma la cucina in un'esperienza interattiva. Attraverso video-ricette guidate e un meccanismo di gioco, i partecipanti si sono messi alla prova toccando con mano l'importanza di un'alimentazione equilibrata. Un modo divertente e stimolante per imparare a fare scelte nutrizionali più consapevoli. Inoltre, nella sede di Roma, è stato introdotto il servizio di fornitura bisettimanale di frutta fresca in tutte le aree break, così da rendere le pause dei colleghi più salutari;
- **Benessere fisico:** il movimento è una componente essenziale del benessere e, oltre alla Gaming Cup - il torneo di calciotto e padel a cui partecipano ogni anno le principali società di gioco pubblico. Il programma del Gruppo si è arricchito con una proposta di training class mensili. Con il supporto di trainer esperti, ai colleghi è stata data la possibilità di partecipare a sessioni di allenamento con una proposta varia e dinamica per andare incontro a diverse esigenze e interessi. Su questo fronte, anche in Serbia sono stati organizzati tornei sportivi che hanno visto un ampio coinvolgimento;
- **Creativity Lab:** la creatività e il benessere sono aspetti strettamente legati tra loro. Durante l'anno si sono tenute due sessioni di ceramica e cucito, attività che stimolano la creatività e permettono di rilassarsi attraverso il lavoro manuale. Questi laboratori sono stati realizzati in collaborazione con l'Associazione KIM, realtà che si occupa di accoglienza e assistenza a minori malati e alle loro famiglie.

Per quanto riguarda l'estero, nel 2025 la Serbia ha proseguito nell'attuazione del proprio programma di "disconnessione", un'iniziativa pensata per favorire il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e personale. Il programma consente infatti ai colleghi di usufruire di un orario lavorativo ridotto il secondo venerdì di ogni mese, nonché tutti i venerdì del periodo estivo, offrendo così momenti regolari di recupero. Sempre in Serbia, il 2025 ha visto la continuazione dell'iniziativa "Baby pack", che prevede un omaggio ai dipendenti neogenitori pensato per accompagnarli nelle prime fasi di un momento di vita particolarmente significativo e delicato. Questa iniziativa, oltre a rappresentare un gesto concreto di attenzione verso il benessere delle persone e delle loro famiglie, si inserisce in una più ampia strategia aziendale volta a promuovere una cultura inclusiva e

attenta ai bisogni dei dipendenti, con l'obiettivo di valorizzare il ruolo della genitorialità e sostenere un miglior bilanciamento tra vita privata e lavorativa. Nel 2025, inoltre, ampio spazio è stato dedicato in Serbia al tema del Financial Wellbeing, riconosciuto come un fattore chiave per il benessere complessivo delle persone: in particolare, sono stati organizzati due workshop formativi con l'obiettivo di favorire la diffusione di una solida cultura finanziaria e offrire ai partecipanti strumenti pratici per una gestione più consapevole delle proprie risorse economiche. In aggiunta, è proseguito un programma di benessere fisico dedicato alla salute e alla prevenzione.

In ambito formativo invece, tra le principali iniziative in corso o programmate, si segnalano:

- **Programma StepUp.** StepUp, portato avanti anche nel 2025, è un percorso strutturato della durata di 18 mesi, finalizzato allo sviluppo delle competenze di alcune risorse selezionate in base a specifici KPI di potenziale. In questa edizione il programma è stato suddiviso in tre categorie (Young, Senior e Middle) e gli obiettivi principali hanno incluso:
  - coltivare e sviluppare il potenziale dei partecipanti;
  - creare uno stile di leadership distintivo e in linea con il modello di competenze di Lottomatica;
  - costruire percorsi personalizzati per favorire la crescita professionale e le aspirazioni di carriera;
  - migliorare la retention delle risorse ad alto potenziale;
  - sviluppare le competenze linguistiche attraverso un corso ad hoc.
- **Percorsi di coaching/mentorship individuale e programmi di sviluppo.** Lottomatica ha sviluppato percorsi di coaching e programmi di sviluppo per le proprie figure strategiche. Questi percorsi mirano a colmare i gap di competenze emersi o dai processi di valutazione e feedback e/o dagli assessment di potenziale, nonché a sviluppare e consolidare caratteristiche chiave per il ruolo, quali la leadership e la gestione del cambiamento.
- **Starting Neo Dirigenti.** Lottomatica ha offerto un percorso formativo finanziato attraverso CFMT, dedicato ai nuovi dirigenti. Questo programma mira a:
  - supportare i partecipanti nell'assunzione del nuovo ruolo;
  - rafforzare le competenze strategiche fondamentali, come la capacità di motivare i collaboratori, l'attitudine al cambiamento, la velocità decisionale e una visione strategica di lungo periodo.
- **Percorsi formativi per nuovi Quadri.** Lottomatica ha sviluppato un programma specifico per Quadri, incentrato sul rafforzamento delle competenze manageriali, con un focus su:
  - competenze orizzontali e meta competenze, basate sul modello a tre livelli di Lottomatica (Foundational, Strategic e Competitive/Advanced);
  - la capacità di ricoprire efficacemente il proprio ruolo e affrontare le responsabilità associate.
- **Continuous Feedback.** Un percorso, avviato nel 2025 e in parte finanziato con fondi interprofessionali, dedicato allo sviluppo e diffusione della cultura del feedback in azienda, attraverso tre workshop esperienziali dedicati ad una parte della popolazione aziendale.
- **Assessment di potenziale.** Una valutazione di risorse in materia di competenze del modello e di ruolo, per definire percorsi di sviluppo adeguati ai gap emersi.
- **Cyberguru.** Anche nel 2025 tutta la popolazione aziendale in Italia è stata coinvolta in una formazione sulla sicurezza informatica tramite una rinnovata experience e una nuova piattaforma. Il programma offre moduli formativi per aumentare la consapevolezza sui rischi cyber e migliorare la sicurezza sia in ambito personale sia in ambito organizzativo-professionale, con la possibilità di accedere ai contenuti in qualsiasi momento e monitorare i progressi attraverso test di valutazione al termine di ogni modulo.

- **Programma di formazione sui temi ESG (Environmental, Social, Governance).** Lottomatica nel 2024 ha organizzato un programma di formazione per sensibilizzare la popolazione sui temi legati alla sostenibilità, articolato in 7 webinar e relative pillole formative riassuntive. Grazie alla possibilità di seguire i contenuti in modalità sincrona o asincrona, il programma ha garantito un'ampia accessibilità anche nel 2025, favorendo una partecipazione diffusa.
- **Percorsi di formazione ad hoc.** In seguito al processo di valutazione interna MyEvaluation tenutosi nel 2024, nel 2025 sono stati predisposti corsi di formazione ad hoc in ambiti specifici (soft skills, tecnico, amministrativo, specialistico, linguistico) al fine di colmare eventuali gap o rafforzare le competenze su determinate tematiche e/o strumenti di lavoro.
- **GROW.** Il programma, destinato a persone con ruoli chiave, è stato lanciato in Serbia per rispondere sia alle esigenze di sviluppo dei dipendenti sia alle sfide derivanti dagli obiettivi strategici dell'azienda.

Nel corso dell'anno è stata inoltre portata avanti la formazione obbligatoria annuale sulla conformità normativa, rivolta tutti i colleghi e focalizzata su quattro argomenti principali (AML, Gioco responsabile, Sicurezza delle informazioni, GDPR). A completamento, sono stati predisposti corsi ad hoc per il team HR (in particolare, in comunicazione, interna ed esterna, e gender equality) e per i colleghi dell'area Operations & Technology (con focus su machine learning, analytics e framework di sviluppo per il web).

### Privacy e riservatezza

Il Gruppo Lottomatica continua ad adottare robuste misure per prevenire e mitigare i rischi informatici ed eventuali perdite di dati personali o accessi non autorizzati e realizza regolarmente specifici corsi di formazione obbligatoria in materia di data privacy e cybersecurity, nonché attività di comunicazione volte alla sensibilizzazione. Le misure, in linea con le migliori best practice nazionali ed internazionali, sono soggette a costante monitoraggio e aggiornamento. Ogni anno vengono ripetuti test e verifiche (quali penetration test, vulnerability assessment, assessment delle infrastrutture IT, review delle politiche in materia di protezione dei dati) ed effettuati regolarmente audit interni ed esterni di modo da garantire che le misure siano adeguate ai rischi concreti.

L'impianto di compliance e le politiche del Gruppo in materia di trattamento dei dati personali e cybersecurity sono supportati da una robusta struttura di governance che coinvolge, con responsabilità diverse, le principali direzioni aziendali. In particolare, la Direzione Legal ha la responsabilità di svolgere tutti gli adempimenti imposti dalla normativa vigente per assicurare la compliance e l'accountability, mentre al Comitato Controllo e Rischi è affidata la responsabilità, tra le altre, di supervisionare gli aspetti di privacy e data protection. Il Gruppo, inoltre, ha nominato un Data Protection Officer ed ha introdotto un processo ciclico di Security Governance, a partire dal quale viene definita la Security development strategy e il relativo Security development plan. Le politiche e gli impianti in materia sono in costante evoluzione per rispondere alle esigenze degli stakeholder, dei consumatori e per garantire la conformità alle nuove normative eurocomunitarie in materia di tecnologie, dati e innovazione. Ciò è confermato dal conseguimento, da parte di alcune società del Gruppo (GBO Italy S.p.A., Betflag S.p.A., Totosi S.r.l. e Gamenet S.p.A.) della certificazione ISO 27701:2019 in materia di gestione e protezione dei dati personali con l'obiettivo di ottenere la medesima certificazione per le altre società concessionarie Lottomatica Videolot Rete S.p.A., PWO S.p.A. e per la capogruppo Lottomatica Group S.p.A..

### Stabilità occupazionale – Fair Pay

Nel 2025, il progetto Fair Pay, nato con l'obiettivo di garantire a tutti i dipendenti Lottomatica una soglia minima per la retribuzione allineata al costo della vita, soprattutto per i redditi più bassi, è proseguito in continuità con quanto fatto nell'anno precedente. Considerando l'aumento del costo della vita registrato negli ultimi anni, unita alla difficoltà del reddito disponibile lordo pro capite a garantire una vita dignitosa, si è deciso di reagire con un'iniziativa atta ad adeguare le retribuzioni più basse in linea con questi incrementi, indipendentemente dalla performance lavorativa.

### Giornata Mondiale Salute e Sicurezza

In occasione della Giornata Mondiale Salute e Sicurezza, il Gruppo ha lanciato in Italia la campagna "Think twice: don't drink & drive", pensata per promuovere una cultura della sicurezza stradale e dell'attenzione alla guida responsabile. Un messaggio concreto che si è tradotto nella distribuzione di un alcol test monouso a tutti i dipendenti delle sedi italiane e nella realizzazione di un incontro informativo sulla prevenzione stradale. Oltre a ciò, sia in Italia che in Serbia sono stati portati avanti i corsi di formazione obbligatoria previsti dall'impianto normativo.

### Metriche e obiettivi

#### Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Obbligo di informativa S1-5

Attraverso specifici interventi atti a ridurre annualmente il gap retributivo di genere, il Gruppo si pone **l'obiettivo di azzerare il gender pay gap entro il 2030**. Nel 2025 il Gruppo ha mantenuto la metodologia di calcolo basata sulle position class relative per misurare il divario retributivo per genere.

Tale approccio, in linea con il **sistema di valutazione internazionale Mercer IPE**, assegna un peso diverso alle diverse posizioni organizzative in funzione di criteri quali-quantitativi. Con l'obiettivo di analizzare i dati in modo significativo e coerente, Lottomatica ha definito l'aggregazione in bande omogenee in termini di ruolo e peso organizzativo. Il gender pay gap viene quindi calcolato sulla base di tali Bande e del Market Reference. A tal proposito, si specifica che, a partire da un valore base del -6,90% nel 2022, a fronte di questo approccio il **divario retributivo per genere è attualmente pari al -2,7%**. L'andamento dell'indicatore è monitorato con cadenza trimestrale tramite l'HR Dashboard, al fine di valutarne l'evoluzione e definire tempestivamente eventuali azioni correttive.

#### Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Obbligo di informativa S1-6

Di seguito sono riportate le informazioni relative alla **composizione della forza lavoro** del Gruppo Lottomatica. I dati includono il numero totale di dipendenti suddiviso per genere. Inoltre, vengono dettagliate le diverse tipologie contrattuali, distinguendo tra dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato e dipendenti con orario variabile, con relativa ripartizione per genere.

Caratteristiche dei dipendenti	u.m.	2025				2024					
		Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato		823	1.596	0	0	2.419	830	1.610	0	0	2.440
Dipendenti a tempo determinato	N°	70	76	0	0	146	109	117	0	0	226
Dipendenti a orario variabile		0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>Totale dipendenti</b>		<b>893</b>	<b>1.672</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.565</b>	<b>940</b>	<b>1.727</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.667</b>

Caratteristiche dei dipendenti	u.m.	2025				2024					
		Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Dipendenti a tempo pieno		810	1.634	0	0	2.444	819	1.675	0	0	2.494
Dipendenti a tempo parziale	N°	83	38	0	0	121	121	52	0	0	173
<b>Totale dipendenti</b>		<b>893</b>	<b>1.672</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.565</b>	<b>940</b>	<b>1.727</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.667</b>

Obbligo di informativa S1-8

## Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Lottomatica monitora e comunica le informazioni relative alla copertura della contrattazione collettiva e al dialogo sociale, elementi fondamentali per garantire condizioni di lavoro eque e trasparenti. In particolare, vengono fornite indicazioni sulla percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi e sulla quota di lavoratori rappresentati da organismi di rappresentanza sindacale. Tali dati offrono una panoramica del livello di coinvolgimento dei dipendenti nei processi di negoziazione e dialogo sociale, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro più partecipativo e inclusivo.

Di seguito sono riportate le informazioni relative alla **copertura contrattuale** dei dipendenti al dialogo sociale all'interno dell'impresa. In particolare, viene indicata la percentuale del totale dei dipendenti soggetti a contratti collettivi, fornendo un quadro della diffusione di tali accordi all'interno dell'organizzazione, e del totale dei dipendenti rappresentati da organismi di rappresentanza dei lavoratori.

Contrattazione collettiva e dialogo sociale	u.m.	2025	2024
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		2.190	2.253
Numero di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	N°	2.141	2.193
Numero di dipendenti		2.565	2.667
<b>Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi</b>	%	<b>85,38</b>	<b>84,48</b>
<b>Copertura del dialogo sociale</b>		<b>83,47</b>	<b>82,23</b>

Non vigono accordi in essere per la rappresentanza da parte di un comitato aziendale europeo (CAE), un comitato aziendale di una Società europea (SE) o un comitato aziendale di una Società cooperativa europea (SCE).

L'ETP (Equivalente a Tempo Pieno) viene calcolato riproporzionando l'orario di lavoro per i dipendenti part time (esempio: 1 dipendente viene considerato ETP 0,5 se ha un contratto con orario di lavoro part time equivalente alla metà delle ore totali previste da contratto); inoltre, i dati riportati sono frutto del consolidamento dei dati di Gruppo alla fine del periodo di riferimento (31/12/2025).

## Obbligo di informativa S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Di seguito sono riportate le informazioni relative al numero totale di lavoratori non dipendenti all'interno della forza lavoro dell'impresa. I dati riportati corrispondono alla fine del periodo di riferimento (31/12/2025) e includono sia i lavoratori autonomi con contratti di collaborazione (inclusi quelli degli amministratori) sia i contratti di somministrazione.

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti	u.m.	2025	2024
Lavoratori autonomi non dipendenti		31	20
Lavoratori forniti dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale	N°	6	2
<b>Totale di lavoratori non dipendenti</b>		<b>37</b>	<b>22</b>

Tasso di copertura <sup>47</sup>	Copertura della contrattazione collettiva		Dialogo sociale
	Lavoratori dipendenti - SEE (per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Lavoratori dipendenti - Extra SEE (stima per le regioni con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Rappresentanza sul posto di lavoro (solo SEE) (per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)
0-19%	-	Serbia	-
20-39%	-	-	-
40-59%	-	-	-
60-79%	-	-	-
80-100%	Italia	-	Italia

## Metriche della diversità

Lottomatica, consapevole dell'importanza della diversità quale fattore distintivo per la crescita, si è dotata di una Politica sulla diversità e di specifici programmi focalizzati sulla valorizzazione delle diversità, in primis quella di genere, rafforzando le responsabilità del management e il monitoraggio delle performance aziendali in tale ambito. A tal proposito, il Gruppo monitora la composizione

Obbligo di informativa S1-9

46) Il calcolo del tasso di avvicendamento considera non solo i dipendenti che hanno abbandonato il lavoro volontariamente, ma anche quelli che hanno lasciato il luogo di lavoro a causa di licenziamento, pensionamento e decesso.

47) Si specifica che i tassi di copertura della contrattazione collettiva e del dialogo sociale risultano essere gli stessi per il 2024 e il 2025.

della propria forza lavoro, prestando particolare attenzione alla **diversità di genere nell'alta dirigenza** e alla **distribuzione per fasce di età dei dipendenti**. Per quanto riguarda la prima metrica, l'impresa comunica sia il numero che la percentuale di uomini e donne presenti nelle posizioni di leadership, offrendo una panoramica sul grado di parità di genere nelle funzioni apicali. Nello specifico, per alta dirigenza il Gruppo ha considerato l'Amministratore Delegato e i suoi riporti diretti (primo e secondo livello). Con riferimento alla distribuzione dei dipendenti per fascia di età, invece, Lottomatica suddivide i propri dipendenti in tre gruppi principali al fine di monitorare l'equilibrio intergenerazionale presente al suo interno, anche nell'ottica di valorizzare l'esperienza e le competenze consolidate nonché l'innovazione e le nuove prospettive portate dalle generazioni più giovani.

Diversità di genere dell'alta dirigenza	u.m.	2025	2024
<b>Dipendenti dell'alta dirigenza</b>		<b>14</b>	<b>13</b>
di cui: donne		5	5
di cui: uomini	N°	9	8
di cui: altro		0	0
di cui: non comunicato		0	0
<b>Percentuale di donne nell'alta dirigenza</b>	%	<b>35,71</b>	<b>38,46</b>
<b>Percentuale di uomini nell'alta dirigenza</b>		<b>64,29</b>	<b>61,54</b>

Distribuzione dei dipendenti per fascia d'età	u.m.	2025				2024			
		< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
Dirigenti		0	29	27	<b>56</b>	0	29	30	<b>59</b>
Quadri		0	149	87	<b>236</b>	2	144	83	<b>229</b>
Impiegati	N°	228	1.351	363	<b>1.942</b>	236	1.405	345	<b>1.986</b>
Operai		37	194	100	<b>331</b>	81	216	96	<b>393</b>
<b>Totale dipendenti</b>		<b>265</b>	<b>1.723</b>	<b>577</b>	<b>2.565</b>	<b>319</b>	<b>1.794</b>	<b>554</b>	<b>2.667</b>
Dirigenti		0	1,13	1,05	<b>2,18</b>	0	1,09	1,12	<b>2,21</b>
Quadri		0	5,81	3,39	<b>9,20</b>	0,07	5,40	3,11	<b>8,59</b>
Impiegati	%	8,89	52,67	14,15	<b>75,71</b>	8,85	52,68	12,94	<b>74,47</b>
Operai		1,44	7,56	3,90	<b>12,90</b>	3,04	8,10	3,60	<b>14,74</b>
<b>Totale dipendenti</b>		<b>10,33</b>	<b>67,17</b>	<b>22,50</b>	<b>100,00</b>	<b>11,96</b>	<b>67,27</b>	<b>20,77</b>	<b>100,00</b>

Obbligo di informativa S1-10

## Salari adeguati

**Tutti i dipendenti del Gruppo percepiscono un salario adeguato**, in linea con i parametri di riferimento applicabili, ovvero i minimi tabellari definiti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL). Si specifica che Lottomatica adotta diversi CCNL con specifici livelli salariali minimi, e garantisce che tutti i suoi dipendenti percepiscano una retribuzione superiore al minimo previsto dal CCNL di riferimento per la loro posizione. In particolare, il salario adeguato risulta essere pari a 20.226 Euro, corrispondente alla media ponderata dei minimi dei CCNL adottati dal Gruppo. Il salario più basso, invece, che comunque rispetta il minimo contrattuale, risulta essere pari a 17.891,66 Euro.

Salari	u.m.	2025	2024
Salario più basso	€	17.892	16.171
Salario adeguato <sup>48</sup>		20.226	19.580
<b>Rapporto</b>		<b>0,88</b>	<b>0,83</b>

## Protezione sociale

Lottomatica persegue l'obiettivo di fornire sostegno ai propri dipendenti durante alcuni dei momenti più importanti della loro vita privata e pertanto **tutti i dipendenti sono coperti dalla protezione sociale contro la perdita del reddito** dovuta a malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo parentale e pensionamento.

Obbligo di informativa S1-11

## Persone con disabilità

Il Gruppo riconosce **pari opportunità a tutte le sue persone** indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive o motorie, impegnandosi a creare ambienti di lavoro accessibili e realizzando misure concrete volte a favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze, contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Obbligo di informativa S1-12

Persone con disabilità	u.m.	2025	2024
<b>Numero di dipendenti con disabilità</b>		<b>112</b>	<b>92</b>
di cui: donne		55	48
di cui: uomini	N°	57	44
di cui: altro		0	0
di cui: non comunicato		0	0
<b>Percentuale di dipendenti con disabilità</b>		<b>4,37</b>	<b>3,45</b>
di cui: donne		2,14	1,80
di cui: uomini	%	2,22	1,65
di cui: altro		0	0
di cui: non comunicato		0	0

## Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Lo **sviluppo professionale** rappresenta un elemento cruciale per la competitività del Gruppo, fondamentale non solo per attrarre e trattenere risorse di qualità, ma anche per sviluppare competenze e costruire percorsi di carriera adeguati. A tal proposito, il Gruppo ha adottato dei **sistemi di revisione periodica** considerando sia i dipendenti che hanno partecipato al processo di performance review, sia i dipendenti la cui retribuzione è soggetta ad una valutazione degli obiettivi individuali.

Obbligo di informativa S1-13

48) Il salario adeguato è stato calcolato come media dei minimi contrattuali in azienda.

Revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera dei dipendenti suddivise per genere	u.m.	2025				2024					
		Donna	Uomo	Altro	Non comunicato	Totale	Donna	Uomo	Altro	Non comunicato	Totale
Dipendenti che hanno partecipato alle revisioni periodiche	N°	620	1.230	0	0	1.850	646	1.299	0	0	1.945
Dipendenti che hanno partecipato alle revisioni periodiche	%	69,43	73,56	0	0	72,12	68,72	75,22	0	0	72,93

Revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera dei dipendenti suddivise per categoria	u.m.	2024				
		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Dipendenti che hanno partecipato alle revisioni periodiche	N°	59	189	1.544	153	1.945
Dipendenti che hanno partecipato alle revisioni periodiche	%	100	82,53	77,74	38,93	72,93

Revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera dei dipendenti suddivise per categoria	u.m.	2025				
		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Dipendenti che hanno partecipato alle revisioni periodiche	N°	52	202	1.485	111	1.850
Dipendenti che hanno partecipato alle revisioni periodiche	%	92,86	85,59	76,47	33,53	72,12

Revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera dei lavoratori non dipendenti	u.m.	2025		2024	
		Lavoratori non dipendenti	Lavoratori non dipendenti	Lavoratori non dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Numero di lavoratori non dipendenti che hanno partecipato alle revisioni	N°		2		2
Percentuale lavoratori non dipendenti che hanno partecipato alle revisioni	%		5,41		9,09

Inoltre, Lottomatica considera la formazione delle persone e lo sviluppo di profili altamente qualificati e specializzati importanti chiavi strategiche di successo e investe in maniera decisa e costante su tali aspetti, affiancando i dipendenti nel loro percorso di crescita personale e professionale. Nello specifico, nel 2025 sono state erogate in totale 41.581 ore di formazione, con una media di 16,21 ore per dipendente, evidenziando l'impegno del Gruppo nel garantire opportunità di sviluppo e miglioramento delle competenze in maniera equa tra i dipendenti. Inoltre, Lottomatica ha misurato per la prima volta il numero medio di ore di formazione dei non dipendenti, che è risultato pari a 0,39 ore per lavoratore non dipendente.

Ore di formazione per lavoratori dipendenti	u.m.	2025		2024	
		Ore di formazione	Ore medie di formazione	Ore di formazione	Ore medie di formazione
Donna		14.981,00	16,78	14.154,62	15,06
Uomo		26.600,00	15,91	16.319,70	9,45
Altro	N°	0,00	0,00	0,00	0,00
Non comunicato		0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale</b>		<b>41.581,00</b>	<b>16,21</b>	<b>30.474,32</b>	<b>11,43</b>

Ore di formazione per lavoratori non dipendenti	u.m.	2025	
		Lavoratori non dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Lavoratori non dipendenti formati			12
Numero di lavoratori non dipendenti	N°		37
Ore medie di formazione			0,39
Ore di formazione			14,36

## Metriche di salute e sicurezza

Lottomatica si impegna a creare un ambiente di lavoro sicuro, garantendo l'adozione di tutte le misure di prevenzione e protezione necessarie ad evitare, o quantomeno ridurre al minimo, ogni rischio per la salute o l'incolumità fisica e ottimizzando le condizioni di lavoro attraverso la scelta di idonee attrezzature e opportuni metodi di lavoro. Il Gruppo è consapevole che la **tutela della salute e della sicurezza** richiede non solo un'adeguata formazione e la presenza sul luogo di lavoro di strumenti e dispositivi appropriati, ma anche l'adozione di un appropriato sistema di gestione volto a migliorare le politiche di prevenzione e a contrastare in maniera efficace infortuni e malattie professionali. In tale ottica, nel corso del 2025 sono stati svolti audit interni e audit di terza parte con riferimento ai Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ai fini del mantenimento della ISO 45001 per le 7 società del Gruppo già certificate e dell'estensione della certificazione alla sede di Mestre di GBO Italy S.p.A..

Obbligo di informativa S1-14

Salute e sicurezza	u.m.	2025			2024		
		Dipendenti	Non dipendenti	Totale	Dipendenti	Non dipendenti	Totale
Lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti		100	100	100	100	100	100
Lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti e che è stato oggetto di audit interno e/o audit o certificazione a cura di un soggetto esterno <sup>49</sup>	%	52	N.D.	52	47,32	N.D.	47,32
Decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro		0	0	0	0	0	0
Infortuni sul lavoro registrabili	N°	18	0	18	15	0	15
Ore lavorate		3.540.735	47.863	3.588.598	3.409.127,26	27.413,14	3.436.540,40
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	%	<b>5,08</b>	<b>0,00</b>	<b>5,02</b>	<b>4,40</b>	<b>0,00</b>	<b>4,36</b>
Casi di malattie connesse al lavoro rilevati durante il periodo di riferimento tra coloro che facevano parte in passato della forza lavoro		0	0	0	0	0	0
Casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili	N°	0	0	0	0	0	0
Giornate perse a causa di lesioni e decessi sul lavoro		0	0	0	0	0	0

49) Tale percentuale prende come riferimento soltanto i lavoratori dipendenti delle Società certificate ISO 45001.

Obbligo di informativa S1-15

## Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Tutti i dipendenti del Gruppo hanno diritto al congedo per motivi familiari.

Congedo familiare	u.m.	2025				2024					
		Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Numero di dipendenti che hanno diritto a prendere congedi per motivi familiari		893	1.672	0	0	2.565	940	1.727	0	0	2.667
Numero di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	N°	102	65	0	0	167	99	125	0	0	224
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a prendere congedi per motivi familiari		100	100	0	0	100	100	100	0	0	100
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	%	11,42	3,89	0	0	6,51	10,53	7,24	0	0	8,40

Obbligo di informativa S1-16

## Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)

Il divario retributivo di genere è determinato dal Gruppo sulla base della retribuzione media oraria lorda per dipendenti uomini e donne, secondo la metodologia definita dallo standard<sup>50</sup>.

		2025	2024
<b>Retribuzione media oraria lorda</b>	<b>u.m.</b>		
Divario retributivo donna-uomo	%	11	13
<b>Componenti complementari o variabili</b>	<b>u.m.</b>		
Rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)	-	54,65	60,04

In aggiunta, anche nel 2025 il Gruppo ha mantenuto la metodologia di calcolo basata sulle position class per misurare il divario retributivo per genere. Tale approccio, in linea con il sistema di valutazione internazionale Mercer IPE, assegna un peso diverso alle diverse posizioni organizzative in funzione di criteri quali-quantitativi. Con l'obiettivo di analizzare i dati in modo significativo e coerente, Lottomatica ha definito l'aggregazione in bande omogenee in termini di ruolo e peso organizzativo. Il gender pay gap è stato dunque calcolato sulla base di tali Bande e del Market Reference. **Il divario retributivo per genere a fronte di questo approccio è risultato pari al 2,7% al 31 dicembre 2025.** Le retribuzioni dei dipendenti in paesi diversi dall'Italia sono state moltiplicate per il rapporto tra l'indice del potere d'acquisto in Italia (62,8) e l'indice del potere d'acquisto nel paese di riferimento (Serbia 1,09; Malta 1,02, Austria 0,98)<sup>51</sup>.

50) Come indicato dall'ESRS S1, il divario retributivo di genere è calcolato come segue: (media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile - media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso femminile) / media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile x 100. Al fine di calcolare il divario retributivo sono state prese in considerazione le retribuzioni totali di tutti i dipendenti, inclusi l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategica. Inoltre, Lottomatica calcola il rapporto di remunerazione totale dell'Amministratore Delegato rispetto alla retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti.  
51) Fonti: Eurostat, Indici CPI, 31/12/2025.

## Incidenti e denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Obbligo di informativa S1-17

Nel biennio 2024-2025 **non si sono verificati episodi di discriminazione<sup>52</sup> e incidenti gravi in materia di diritti umani<sup>53</sup>** né sono state presentate denunce attraverso canali ad hoc e punti di contatto nazionali, e pertanto non sono state registrate ammende, sanzioni e risarcimenti risultanti dagli incidenti e dalle denunce in tali ambiti.

## 3.2 Lavoratori nella catena del valore [ESRS S2]

Il Gruppo Lottomatica considera la **tutela** e la **valorizzazione** dei **lavoratori nella catena del valore** come una **priorità strategica** per la creazione di valore sostenibile e si impegna costantemente a garantire **condizioni di lavoro eque, sicure e inclusive**. Il Gruppo promuove il benessere dei propri dipendenti e collaboratori, incentivando comportamenti virtuosi anche lungo la value chain e favorendo la crescita professionale e personale di tutti gli stakeholder coinvolti. Di seguito si riporta la lista di IRO risultati rilevanti dall'analisi di doppia rilevanza, che il Gruppo si impegna a gestire attraverso specifiche politiche e azioni concrete volte a tutelare i diritti dei lavoratori, garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo e promuovere lo sviluppo delle competenze, contribuendo così a un ecosistema professionale equo e sostenibile.

### ESRS S2 – Lavoratori Nella Catena Del Valore

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
Condizioni di lavoro	I	Sensibilizzazione dei lavoratori nella catena del valore sui temi della salute e sicurezza sul lavoro	Positivo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Downstream
	I	Infortuni sul luogo di lavoro dei fornitori, dei siti logistici e dei punti vendita	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Upstream Downstream
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	I	Ampliamento e aggiornamento delle competenze dei lavoratori della filiera produttiva	Positivo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Downstream
Altri diritti connessi al lavoro	I	Violazione dei diritti umani lungo la value chain	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Downstream
	I	Attacchi informatici e/o furti di informazioni lungo la value chain	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Downstream

## Strategia

### Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3

Il Gruppo Lottomatica include, nell'ambito di applicazione dell'informativa ai sensi dell'ESRS 2, tutti i lavoratori nella catena del valore che possono subire impatti rilevanti dalle diverse Società del Gruppo, compresi quelli direttamente connessi a operazioni proprie e alla catena del valore, anche

52) Si specifica che sono state considerate, tra le altre, le seguenti forme di discriminazione: per genere, per razza o origine etnica, per età, per orientamento sessuale, per molestie.

53) Si specifica che sono state considerate le seguenti casistiche: mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani; mancato rispetto della dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro; mancato rispetto delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali.

attraverso prodotti o servizi, nonché attraverso rapporti commerciali. Tra le principali tipologie di lavoratori inclusi nell'analisi vi sono:

- i lavoratori che esercitano la propria attività presso la sede dell'impresa ma non fanno parte della forza lavoro propria; e
- i lavoratori che lavorano per entità nella catena del valore a monte e a valle.

Attraverso le analisi svolte, **non è stata identificata alcuna area geografica o tipologia di prodotto per le quali sussista un rischio significativo di lavoro minorile, forzato o coatto** nei confronti dei lavoratori della catena del valore, e non sono emersi impatti negativi derivanti dalla transizione verso operazioni più verdi. Inoltre, nel contesto operativo e nelle attività di approvvigionamento del Gruppo non sono stati rilevati impatti negativi rilevanti di natura sistemica, in quanto l'eventuale manifestarsi di tali impatti risulterebbe connesso al verificarsi di eventi specifici e circoscritti, né rischi o opportunità rilevanti derivanti dagli impatti sui lavoratori della catena del valore o dalle dipendenze da questi ultimi. Al contempo, l'impegno del Gruppo Lottomatica nel generare impatti positivi con la propria attività si riflette anche sulle società e sui lavoratori impiegati nella catena del valore, in particolare attraverso il miglioramento delle competenze e la formazione in ambito di salute e sicurezza.

## Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

### Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

Obbligo  
di informativa  
S2-1

Il Gruppo pone attenzione primaria alla **tutela dei diritti umani e dei lavoratori della catena del valore** e si è dotato di **specifiche politiche**<sup>54</sup> in materia, tra cui il Codice Etico e il Codice di condotta dei fornitori, conformi ai principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e messe a disposizione sul sito web aziendale al fine di garantirne la più ampia diffusione. A tal proposito, grazie all'efficacia degli strumenti adottati, nel corso del 2025 non sono stati segnalati casi di inosservanza di principi, norme o linee guida internazionali che coinvolgono i lavoratori nella catena del valore, incluse quelle emanate dalle Nazioni Unite, dalla International Labour Organization (ILO) o dall'OCSE.

Gli **impegni del Gruppo in materia di diritti umani** nei confronti dei lavoratori della catena del valore sono tracciati ed espressamente richiamati all'interno del Codice Etico, nella Politica aziendale di tutela e promozione dei diritti umani e nel Codice di condotta dei fornitori, anche in assenza di accordi quadro globali. Al loro interno, infatti, viene descritto l'approccio adottato per garantire il rispetto dei diritti umani e del lavoro di tali soggetti, inclusi i lavoratori propri, i fornitori e i partner, e vi è fatto esplicito rimando al divieto di lavoro forzato e minorile. Con riferimento specifico ai fornitori, in linea con quanto dichiarato nel Codice di condotta dei fornitori, questi sono tenuti a garantire strutture e risorse di lavoro sicure, idonee e igieniche per i propri dipendenti e per i lavoratori impiegati tramite terzi o in subappalto, mettendo a disposizione adeguati dispositivi di protezione individuale e assicurando un'appropriata formazione in materia di salute e sicurezza. I fornitori di Lottomatica devono inoltre adottare policy e procedure efficaci in materia di salute, sicurezza, prevenzione e rimedio, coerenti con le normative nazionali, internazionali e di settore applicabili. Il Codice Etico e il Codice di condotta dei fornitori, oltre ad essere pubblicamente accessibili sul sito istituzionale del Gruppo, costituiscono parte integrante dei contratti con fornitori e business

<sup>54</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alle politiche adottate dal Gruppo in ambito lavoratori nella catena del valore si faccia riferimento al paragrafo "Sintesi delle Politiche" presente all'interno del capitolo "Informazioni generali".

partner e sono espressamente richiamati all'interno del Portale fornitori e gestori. Tali documenti, pertanto, sono messi a disposizione di tutti coloro per i quali risultano pertinenti, assicurandone un'adeguata diffusione e accessibilità.

Al fine di individuare in modo proattivo eventuali criticità, Lottomatica si impegna ad adottare misure concrete per prevenire e porre rimedio a potenziali impatti sui diritti umani attraverso un sistema integrato di governance e controllo, che include procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi sia all'interno del Gruppo sia lungo la catena del valore. In caso di violazioni, Lottomatica mette a disposizione un sistema di segnalazione dedicato, accessibile anche a tutti i lavoratori impiegati presso soggetti che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore delle società del Gruppo<sup>55</sup>.

In tale ambito, e in un'ottica di prevenzione, il Gruppo promuove specifiche attività formative rivolte ai collaboratori ed esercenti dei punti vendita, finalizzate ad accrescerne la consapevolezza in merito ai rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo (ML/TF) connessi ai rispettivi ruoli, garantendo altresì l'accesso a canali dedicati per la segnalazione di eventuali violazioni o comportamenti non conformi<sup>56</sup>.

Inoltre, Lottomatica ambisce a mantenere un **rapporto aperto alla collaborazione e improntato al dialogo** con i soggetti attivi nella propria catena del valore, anche con riferimento alla propria rete di partner commerciali e di punti vendita sul territorio, favorendo processi di virtuosa condivisione di know-how e il rafforzamento di standard responsabili lungo la filiera, garantendo sempre la massima tutela e sicurezza.

### Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

Obbligo  
di informativa  
S2-2

Il Gruppo Lottomatica tiene in considerazione **il punto di vista dei lavoratori della catena del valore** nell'orientamento delle attività volte a gestire gli impatti rilevanti che li riguardano. Le risorse che collaborano a vario titolo con il Gruppo, ad esempio perché svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore delle società del Gruppo, rientrano infatti tra i destinatari della procedura di gestione delle segnalazioni e possono dunque effettuare segnalazioni ed esprimere le proprie considerazioni attraverso canali dedicati.

Nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza svolta nel 2024, i cui risultati sono stati confermati anche nel 2025, i **principali soggetti attivi nella catena del valore sono stati coinvolti nel processo di valutazione degli impatti** connessi alle attività del Gruppo. In particolare, tale processo ha visto la partecipazione dei **rappresentanti di circa 40 aziende** (tra cui provider di soluzioni tecnologiche hardware e software, imprese di logistica, manutenzione, horeca, utilities) **e di circa 300 punti vendita**, che hanno potuto esprimere la propria valutazione in relazione ad una serie di impatti ESG connessi con l'attività del Gruppo Lottomatica, alcuni dei quali esplicitamente riferiti alla catena del valore. La responsabilità del coinvolgimento è stata attribuita alla funzione Corporate Sustainability, supportata dalle funzioni aziendali che più direttamente interagiscono con i soggetti attivi a monte e a valle della catena del valore.

<sup>55</sup> Per maggiori approfondimenti in merito al sistema whistleblowing si faccia riferimento al paragrafo "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese - Obbligo di informativa ESRS G1 G1-1" presente all'interno del capitolo "Condotta delle imprese [ESRS G1]".

<sup>56</sup> Per maggiori approfondimenti in merito alla formazione su anticiclaggio si faccia riferimento al paragrafo "Azioni MDR-A" presente all'interno del capitolo "Condotta delle imprese [ESRS G1]".

Inoltre, a partire dal 2024 Lottomatica adotta una Procedura “Vendor rating” con l’obiettivo di regolamentare il processo di valutazione dei propri fornitori e monitorarne la capacità tecnica, organizzativa e gestionale, nonché l’aderenza alle aspettative del Gruppo in termini di standard qualitativi, affidabilità e prestazioni. I fornitori valutati secondo tale procedura ricevono feedback specifici sulle proprie prestazioni e su eventuali piani di miglioramento e, in un’ottica di collaborazione e dialogo, hanno a loro volta la possibilità di fornire osservazioni e condividere il proprio punto di vista. La valutazione periodica dei fornitori consente al Gruppo di migliorare continuamente i rapporti con i propri fornitori, promuovere pratiche sostenibili e conformi alle normative e sviluppare una cultura basata sulla performance.

Obbligo  
di informativa  
S2-3

### Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

Il Gruppo Lottomatica mette a disposizione di tutti i portatori d’interesse, inclusi i lavoratori nella catena del valore, un sistema finalizzato alla gestione delle segnalazioni (cd. “Whistleblowing”) al fine di comunicare preoccupazioni o esigenze<sup>57</sup>. L’esistenza di tale canale e della procedura che lo disciplina viene esplicitata anche all’interno del Codice di condotta dei fornitori, che tutte le imprese e i partner aventi rapporti commerciali con il Gruppo Lottomatica sono tenuti ad accettare, impegnandosi a garantirne la piena comprensione e il rispetto da parte dei propri dipendenti, rappresentanti e contraenti in subappalto.

Obbligo  
di informativa  
S2-4

### Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni

Al fine di incrementare gli effetti positivi derivanti dall’ampliamento e aggiornamento delle competenze dei lavoratori della filiera produttiva, nel 2025 il Gruppo ha portato avanti diverse **iniziative incentrate sulla formazione** che includono corsi dedicati al gioco responsabile, agli aggiornamenti normativi e regolamentari o alle disposizioni antiriciclaggio. La partecipazione a tali corsi rappresenta un esplicito obbligo contrattuale.

- **Formazione punti vendita betting e sale VLT a gestione indiretta:** in collaborazione con il CePID, il “Centro Psichiatrico Integrato di ricerca, cura e prevenzione delle Dipendenze” nato dalla partnership tra Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS e Fondazione Lottomatica, il Gruppo ha avviato nel 2023 un articolato programma di formazione e sensibilizzazione sul gioco responsabile, destinato alla propria rete betting, alla propria rete a gestione diretta ed alla propria rete di vendita VLT a gestione indiretta. Dopo una prima fase di progressiva estensione dell’iniziativa nel biennio 2023–2024, che ha consentito di coprire in modo significativo sia la rete indiretta sia l’intera rete diretta, nel 2025 il programma ha raggiunto un livello di diffusione ancora più ampio, coinvolgendo oltre l’80% dei punti vendita betting e circa il 90% delle sale VLT a gestione indiretta, oltre al 100% delle sale a gestione diretta.
- **Sezione dedicata al gioco responsabile sul sito di Gruppo:** nel 2025, il Gruppo ha revisionato e aggiornato la sezione dedicata al gioco responsabile del proprio sito istituzionale, articolandola

<sup>57</sup> Per maggiori approfondimenti in merito al sistema whistleblowing si faccia riferimento al paragrafo “Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese – Obbligo di informativa ESRS G1 G1-1” presente all’interno del capitolo “Condotta delle imprese [ESRS G1]”.

nelle tematiche dedicate al Comitato Gioco Responsabile, alle certificazioni in materia, alla tutela dei minori e al supporto ai giocatori.

- **Materiale informativo sul gioco responsabile:** Nel 2025 sono stati resi disponibili in formato digitale, nel portale dedicato agli esercenti, tutti i materiali informativi relativi al Gioco Responsabile, articolati in diverse aree tematiche e inclusivi di test di valutazione e contatti utili per problemi legati al gioco. Nel corso dell’anno, gli stessi materiali sono stati inoltre inviati in formato cartaceo alla rete di punti vendita betting e VLT, inclusa una brochure dedicata, contenente linee guida operative, indicazioni per la tutela dei minori e riferimenti ai servizi di supporto, con l’obiettivo di rafforzare la capacità della rete di promuovere comportamenti responsabili e una relazione consapevole con i clienti. Inoltre, il kit include una ristampa della campagna corporate promossa nel 2024 “Non Giocare Se” ed una versione graficamente aggiornata del test di autovalutazione, da affiggere nel punto vendita.

La tabella che segue sintetizza le iniziative avviate da Lottomatica in materia di lavoratori della catena del valore, specificando per ciascuna l’ambito di applicazione e i relativi orizzonti temporali. Non sono indicati la tipologia e l’ammontare delle risorse finanziarie destinate alla loro attuazione in quanto nessuna delle azioni intraprese è stata ritenuta materiale dal punto di vista finanziario<sup>58</sup>.

Principali azioni	Ambito di applicazione	Orizzonti temporali
Formazione punti vendita betting e sale VLT a gestione indiretta	Rete betting; Rete VLT a gestione indiretta; Rete VLT a gestione diretta	Ogni anno
Sezione gioco responsabile sul sito di Gruppo	Tutti gli stakeholder (sito web di Gruppo)	2025
Materiale informativo gioco responsabile	Rete betting e VLT	2025

Qualora venga a conoscenza del verificarsi di impatti negativi rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, il Gruppo Lottomatica implementa un processo che prevede la tempestiva identificazione del problema, l’analisi delle sue possibili cause e l’adozione delle necessarie misure correttive. A tal proposito il Gruppo adotta le seguenti **misure**:

- in relazione all’impatto “*Violazione dei diritti umani lungo la value chain*”, e con particolare riferimento al lavoro minorile e forzato, oltre all’impegno espresso nel Codice Etico e nella Politica di tutela e salvaguardia dei diritti umani, il Codice di condotta dei fornitori, adottato fin dal 2022, vieta a tutte le imprese aventi rapporti commerciali con il Gruppo Lottomatica di affidarsi a lavoro minorile o forzato, impegnandole a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e a garantire condizioni di lavoro giuste, favorevoli e sicure;
- in relazione all’impatto “*Attacchi informatici e/o furti di informazioni lungo la value chain*”, i contratti commerciali stipulati dal Gruppo prevedono specifici obblighi di riservatezza e misure di sicurezza atte a garantire la salvaguardia dei soggetti, dei sistemi informatici e/o dei processi operativi impiegati nelle attività di trattamento dei dati personali. Tali obblighi sono rafforzati da quanto previsto dal già citato Codice di condotta dei fornitori, che impegna i fornitori non solo a garantire la protezione di tutte le informazioni sensibili, ma anche ad adottare opportuni sistemi e meccanismi di sicurezza per tutte le informazioni oggetto di trasferimento elettronico, comunicando a Lottomatica eventuali violazioni dei dati, presunte o reali che siano;
- in relazione all’impatto “*Infortunati sul luogo di lavoro dei fornitori, dei siti logistici e dei punti vendita*”, il già citato Codice di condotta dei fornitori prevede specifici impegni a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. I fornitori devono infatti garantire strutture e risorse di lavoro

<sup>58</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alla soglia di materialità individuata dal Gruppo per la rendicontazione degli importi finanziari delle azioni si faccia riferimento al paragrafo “Ulteriori considerazioni” all’interno del capitolo “1.1 Criteri per la redazione”.

sicure, idonee e igieniche per i propri dipendenti, adottare policy e procedure di salute, prevenzione di sicurezza e rimedio efficaci, nonché mettere a disposizione dei propri dipendenti, fornitori e contraenti in subappalto i dispositivi di protezione e la formazione necessaria per svolgere le proprie mansioni in assoluta sicurezza.

Con particolare riferimento all'impatto positivo "Sensibilizzazione dei lavoratori nella catena del valore sui temi della salute e sicurezza sul lavoro", il già citato Codice di condotta dei fornitori prevede specifici impegni che includono, tra le altre cose, la messa a disposizione per dipendenti, fornitori e contraenti in subappalto i dispositivi di protezione e la formazione necessaria per svolgere le proprie mansioni in assoluta sicurezza.

Nel corso del 2025, non sono stati portati a conoscenza del Gruppo gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani connessi alla sua catena del valore a monte e a valle.

Inoltre, si specifica che l'aggiornamento dell'analisi di doppia rilevanza svolta nel 2025 non ha identificato rischi e/o opportunità rilevanti per l'Azienda in materia di lavoratori nella catena del valore.

Oltre al costante mantenimento di rapporti trasparenti e improntati al dialogo con i propri partner e fornitori, il Gruppo provvede con solerzia all'aggiornamento del Codice di condotta o delle prescrizioni contenute nei contratti e negli accordi commerciali intervenendo, laddove necessario, per rafforzare specifici obblighi o introdurre nuovi impegni come accaduto, ad esempio, con la richiesta di partecipazione alle sessioni formative sul gioco responsabile per i gestori dei punti vendita e per i loro dipendenti.

La gestione dei temi riguardanti la catena del valore e le persone che ne fanno parte è distribuita per competenza tra più funzioni e dipartimenti, che includono la struttura Procurement & Shared Services per quanto riguarda, ad esempio, la gestione dell'albo fornitori e del processo di approvvigionamento dell'azienda, sia le specifiche strutture di business per la gestione dei rapporti con la rete commerciale di partner e punti vendita sul territorio.

## Metriche e obiettivi

Obbligo di informativa S2-5

### Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Il Gruppo si impegna a prevenire la violazione dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani in genere lungo tutta la catena del valore e a tal fine ha adottato strumenti di reclamo, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno del Gruppo, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder, oltre ad aver implementato le attività di formazione e informazione descritte nei paragrafi precedenti. In tale ottica, Lottomatica non ha individuato metriche specifiche e definito obiettivi quantitativi, anche in considerazione del fatto che non sono stati individuati rischi e/o opportunità rilevanti in materia di lavoratori nella catena del valore, né sono state portate a conoscenza del Gruppo delle segnalazioni in materia di violazioni dei diritti umani. Tuttavia, l'attenzione è mantenuta alta e i diritti dei lavoratori sono al centro di molte delle politiche di Lottomatica come descritto nei capitoli S1 e S2.

## 3.3 Consumatori e utilizzatori finali [ESRS S4]

Il Gruppo considera la **tutela dei consumatori** e degli **utilizzatori finali** come una **priorità strategica** per la creazione di valore sostenibile e si impegna costantemente per garantire un'**esperienza di gioco responsabile, sicura e trasparente**, promuovendo comportamenti virtuosi anche lungo la catena del valore. Di seguito si riporta la lista di IRO risultati rilevanti dall'analisi di doppia rilevanza e che il Gruppo si impegna a gestire attraverso specifiche politiche e azioni concrete volte a tutelare i diritti dei consumatori, garantire elevati standard di sicurezza e trasparenza e promuovere un approccio responsabile all'intrattenimento.

### ESRS S4 – Consumatori e Utilizzatori Finali

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	I	Attacchi informatici e/o furti di informazioni dei consumatori	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Downstream
	R	Errata/mancata gestione dei vincoli di accesso logico		Breve Medio	Own operations
	R	Non tempestiva, completa e/o corretta implementazione delle politiche e delle specifiche di sicurezza definite		Breve	Own operations
	R	Mancata identificazione di azioni atte a prevenire attacchi informatici o furti di informazioni e dati		Breve Medio	Own operations
	R	Non adeguata istituzione, attuazione, implementazione, riesamina, mantenimento e miglioramento del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI) nell'ambito della realizzazione e gestione di sistemi e servizi informatici connessi all'attività di conservazione a norma		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia di protezione dei dati personali		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata o carente protezione dei dati personali per applicazioni di Machine Learning e Intelligenza Artificiale che può comportare rischi di data breach o di eventuale furto degli stessi o eventuali impatti lato Business che possano compromettere l'affidabilità del gioco		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata gestione dei dati, in termini di: riservatezza, integrità e disponibilità (RID)		Breve Medio	Own operations
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	I	Presenza di casi di disturbo da gioco d'azzardo nei territori in cui opera il Gruppo	Negativo Effettivo	Breve Medio Lungo	Downstream
Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	R	Mancata capacità di garantire l'affidabilità, la disponibilità dei sistemi ICT e dei programmi informatici critici con ricadute negative sull'operatività in termini di malfunzionamenti/interruzioni/ritardi nei sistemi IT che potrebbero influire sulla performance dei differenti business		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata presenza di flussi e processi di Fabbrica del Software, utili all'allineamento degli obiettivi di business con l'evoluzione dei sistemi IT		Breve Medio	Own operations
	R	Il mancato uso di best practice di sviluppo, ml-ops e devops comporta rilasci lenti e instabili, scarsa qualità del software in ambito Machine Learning e Intelligenza Artificiale, difficoltà nel gestire gli errori e scalabilità limitata, con impatti negativi su tempo di delivery, affidabilità del sistema e soddisfazione degli utenti		Breve Medio	Own operations
	R	Non adeguata gestione delle attività di installazione, sostituzione, manutenzione, dismissione inerenti alle infrastrutture tecnologiche presenti presso i PV della rete (es. PoS, Gaming Machines, Terminali)		Breve Medio	Own operations
	I	Adozione di pratiche commerciali responsabili e salvaguardia dei consumatori	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Downstream
	O	Ambiente di gioco sicuro e canali legali		Breve Medio Lungo	Own operations Downstream

## Strategia

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3

### Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Il Gruppo Lottomatica include, nell'ambito di applicazione dell'informativa ai sensi dell'ESRS 2, tutti i consumatori e/o utilizzatori finali che possono subire impatti rilevanti dalle diverse Società del Gruppo, compresi quelli direttamente connessi a operazioni proprie e alla catena del valore, anche attraverso prodotti o servizi e rapporti commerciali.

Tra le principali tipologie di consumatori e/o utilizzatori finali inclusi nell'analisi vi sono:

- soggetti fruitori di servizi che potrebbero avere un impatto negativo sui loro diritti alla riservatezza e sulla protezione dei dati personali; e
- soggetti che necessitano di informazioni esatte e accessibili per evitare l'uso potenzialmente dannoso dei prodotti e dei servizi del Gruppo.

Attraverso le analisi svolte, non sono stati identificati impatti negativi rilevanti di natura sistemica, in quanto l'eventuale manifestarsi di tali impatti risulterebbe connesso al verificarsi di eventi specifici e circoscritti, né rischi e opportunità rilevanti collegati a gruppi specifici di consumatori e/o utilizzatori finali. Inoltre, si specifica che **l'esercizio e la raccolta dei giochi pubblici con vincita in denaro sono destinati esclusivamente alla popolazione maggiorenne** secondo quanto stabilito dalle normative di settore.

Con specifico riferimento all'impatto negativo legato al gioco d'azzardo problematico e patologico, Lottomatica ha implementato, in collaborazione con il Centro Psichiatrico Integrato di Ricerca Cura e Prevenzione delle Dipendenze (CePID) del Policlinico Gemelli di Roma, **una metodologia di analisi dei dati** volta a identificare con precisione i consumatori della propria customer base online che, in ragione di caratteristiche individuali e/o di modalità di fruizione dei prodotti di gioco, presentano una maggiore esposizione al rischio di gioco eccessivo e/o problematico. Tale metodologia ha consentito l'identificazione di **13 Indicatori di Comportamento Osservato** (c.d. ICO), suddivisi tra primari e secondari, da monitorare, tra cui ad esempio fasce orarie di gioco, somme giocate, somme prelevate ed altri parametri atti a individuare con maggior precisione i consumatori che risultano maggiormente "intensivi" nell'attività di gioco, al fine di minimizzare i rischi di esposizione. Per quanto riguarda la rete diretta, il Gruppo ha sviluppato un software proprietario in grado di tracciare i comportamenti di gioco nelle sale attraverso la compilazione mensile di un modello da parte del gestore di sala adeguatamente formato (c.d. "Sistema Gioco Intelligente").

Al contempo, l'adozione di pratiche commerciali responsabili a salvaguardia dei consumatori rappresenta uno dei principali **impatti positivi rilevanti** per il Gruppo. Tutte le soluzioni di gioco offerte sono accuratamente progettate, sviluppate e selezionate nel rispetto dei più elevati standard internazionali di affidabilità e sicurezza. La sicurezza di prodotti e servizi si inserisce nel più ampio impegno in materia di gioco responsabile, presidiato dalla funzione Responsible Gaming e dal Comitato Gioco Responsabile, cui è affidata la responsabilità di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Programma di gioco responsabile. In tale contesto, Lottomatica ha definito una Politica di marketing responsabile volta a massimizzare la consapevolezza dei clienti

affinché possano approcciarsi al gioco in maniera sicura e responsabile, oltre ad aver adottato nel 2025 una Politica sviluppo software sicuro al fine di garantire la massima sicurezza dei propri prodotti.

Infine, la legalizzazione del gioco pubblico con vincita in denaro attraverso l'affidamento in concessione a soggetti privati costituisce la principale opportunità commercialmente rilevante. L'offerta di gioco legale, infatti, consente ai consumatori di poter approcciare il gioco in maniera sicura e controllata, assicurando il pieno rispetto dei requisiti normativi e costituendo un'alternativa efficace per il contrasto dell'offerta illegale, ancora oggi particolarmente concentrata in alcune regioni d'Italia.

## Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

### Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Obbligo di informativa S4-1

Il Gruppo Lottomatica si impegna a gestire in modo efficace gli impatti, i rischi e le opportunità connessi con la propria attività. Per garantire **elevati standard di protezione e trasparenza** nei confronti dei consumatori e degli utilizzatori finali, in aggiunta al Codice Etico, il Gruppo ha adottato diverse politiche dedicate<sup>59</sup>, conformi ai principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e pubblicate sul sito istituzionale per assicurarne la massima diffusione. A tal proposito, grazie all'efficacia degli strumenti utilizzati, Lottomatica non ha riscontrato violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite e delle linee guida OCSE nella catena del valore a valle.

La tutela dei consumatori si inserisce in un più ampio impegno per il benessere delle persone che operano all'interno del Gruppo, collaborano con esso o fanno parte della comunità in cui Lottomatica è presente. Il Gruppo, infatti, riconosce e promuove i diritti umani, la valorizzazione delle persone e della diversità, in linea con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la dichiarazione dell'OIL sui principi fondamentali nel lavoro e l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, aderendo inoltre al Global Compact delle Nazioni Unite. In questo contesto, le società del Gruppo rispettano rigorosamente la Politica sui diritti umani, garantendo la tutela della privacy e delle informazioni personali dei clienti, nel pieno rispetto delle normative vigenti. A questi principi si affianca un forte **impegno nella protezione dei consumatori** e nella **promozione di un'esperienza di gioco sicura e responsabile**. Inoltre, per garantire la sicurezza e la protezione dei dati dei propri utenti, il Gruppo ha implementato un'infrastruttura tecnologica avanzata, capace di assicurare elevati standard di sicurezza, continuità operativa e protezione delle informazioni. A tal proposito, le politiche adottate dal Gruppo Lottomatica consentono di individuare in modo proattivo eventuali criticità e adottare misure concrete per prevenire e porre rimedio a potenziali impatti negativi, inclusi quelli sui diritti umani, anche attraverso processi di identificazione e valutazione periodica dei rischi nelle operazioni proprie e lungo la catena del valore. In caso di violazioni, il Gruppo mette a disposizione un sistema di segnalazione dedicato. Inoltre, per mantenere un dialogo costante con i propri utenti, Lottomatica ha sviluppato specifici **canali di comunicazione e ascolto** finalizzati a raccogliere feedback, intercettare tempestivamente eventuali criticità e migliorare in modo continuo la qualità dei servizi offerti e delle misure di tutela.

<sup>59</sup> Per maggiori approfondimenti rispetto alle politiche adottate dal Gruppo relative ai consumatori e utilizzatori finali si faccia riferimento al paragrafo "Sintesi delle politiche" presente all'interno del capitolo "Informazioni generali".

Obbligo di informativa S4-2

## Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

Nel 2025, il Gruppo Lottomatica ha rafforzato i processi di **coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali** con l'erogazione di specifiche survey sui temi del gioco responsabile, rivolte non solo ai clienti, in particolare del canale online, ma anche ai gestori ed esercenti dei punti vendita nonché ai dipendenti del Gruppo. A tal proposito quest'anno è stato reso disponibile anche del materiale informativo<sup>60</sup> per supportare esercenti e gestori nel promuovere un approccio consapevole e sicuro. L'iniziativa si è posta l'obiettivo di approfondire il livello di conoscenza e le percezioni su tali tematiche, così da orientare in modo più efficace le attività di comunicazione e informazione relative al gioco legale e responsabile. Lottomatica ha in programma di replicare tale attività con cadenza annuale al fine di monitorare nel tempo gli impatti delle iniziative intraprese e la conseguente evoluzione in termini di consapevolezza e percezione in materia di gioco responsabile, anche da parte dei propri consumatori.

Con specifico riferimento al canale online, il Gruppo coinvolge direttamente i consumatori con frequenza almeno semestrale, in particolare attraverso le funzioni Customer Relation Management (CRM) e Contact Center. Difatti, vengono somministrati periodicamente questionari di gradimento con l'obiettivo di migliorare l'offerta di prodotti e servizi, mentre il Contact Center dedicato è sempre disponibile per fornire assistenza. Nella rete diretta, invece, i consumatori possono segnalare eventuali problematiche tramite un indirizzo e-mail apposito e il gestore di sala funge da punto di contatto tra l'azienda e i clienti per qualsiasi necessità.

La responsabilità operativa nell'assicurare il coinvolgimento dei consumatori è affidata alla funzione dedicata, che coordina il Comitato operativo per il gioco responsabile, preposto all'analisi dei risultati e alla pianificazione delle successive attività all'interno di piani annuali. L'efficacia delle azioni e dei progetti di gioco responsabile viene inoltre valutata anche mediante attività di certificazione esterna, rilasciate da organizzazioni internazionali come G4 (Global Gambling Guidance Group) e WLA (World Lottery Association). Gli audit periodici necessari al mantenimento delle certificazioni (ogni 18 mesi per G4 e ogni 3 anni per WLA) garantiscono il monitoraggio delle performance in materia di sicurezza dei prodotti e servizi e consentono di evidenziare eventuali aree di miglioramento, che il Gruppo poi sviluppa conseguentemente con gli opportuni piani di attività integrativi. All'interno degli audit di certificazione sul gioco responsabile, inoltre, vengono regolarmente testate le procedure di emergenza finalizzate a garantire la sicurezza dei prodotti e a tutelare i giocatori.

Tra le misure utili a comprendere meglio il punto di vista dei consumatori e/o degli utilizzatori finali che possono essere particolarmente vulnerabili, oltre alle già citate survey e al coinvolgimento operato dalle funzioni preposte, rientra l'attività di formazione sul gioco responsabile, che il Gruppo realizza in collaborazione con il CePID e che consente al personale a contatto con la clientela di riconoscere i segnali di vulnerabilità e di raccogliere in modo strutturato evidenze e feedback utili a orientare interventi di prevenzione e supporto.

Inoltre, nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza svolta nel 2024, i cui risultati sono stati confermati anche nel 2025, i **principali soggetti attivi nella catena del valore a valle sono stati coinvolti nel processo di valutazione degli impatti connessi alle attività del Gruppo**, alcuni dei quali esplicitamente riferiti ai consumatori e/o utilizzatori finali.

<sup>60</sup> Per maggiori approfondimenti si faccia riferimento al paragrafo "Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni - Obbligo di informativa ESRS S2 S2-4" presente all'interno del capitolo "Lavoratori nella catena del valore [ESRS S2].

Obbligo di informativa S4-3

## Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Tra gli impatti negativi che possono essere causati dall'esercizio e dalla raccolta del gioco con vincita in denaro rientrano, in particolare, quelli connessi alla sicurezza e alla privacy dei dati, nonché al gioco d'azzardo problematico e patologico. Quest'ultimo è entrato a far parte dei Livelli Essenziali di Assistenza (c.d. LEA) a partire da marzo 2017, rendendo esigibile su tutto il territorio italiano le prestazioni che il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) deve garantire a tutti i cittadini, indipendentemente dal luogo di residenza, gratuitamente o col pagamento di un ticket. A tal proposito, le aziende del Gruppo Lottomatica, pienamente consapevoli dei rischi derivanti dall'esercizio e raccolta dei giochi pubblici, si impegnano, attraverso un articolato Programma di Gioco Responsabile, nel **prevenire qualsiasi forma di gioco eccessivo**, garantendo parimenti un **totale divieto di accesso al gioco da parte dei minori**, nel più completo rispetto della normativa nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali.

Nello specifico, **il Programma di Gioco Responsabile è strutturato su tre linee guida principali:**

- **protezione dei minori**, con l'adozione di misure specifiche per impedire l'accesso al gioco ai minorenni;
- **prevenzione del gioco eccessivo**, attraverso formazione, strumenti di monitoraggio e supporto ai giocatori problematici;
- **promozione di un modello responsabile di gioco**, basato su trasparenza, consapevolezza e completezza delle informazioni.

Il programma è integrato nelle attività aziendali e si articola in quattro macroaree:

1. **formazione e sensibilizzazione** delle risorse interne sul gioco responsabile;
2. **informazione e supporto** ai giocatori, con attività di sensibilizzazione sui rischi legati al gioco;
3. **prevenzione e mitigazione** degli impatti derivanti da comportamenti di gioco non corretti;
4. **studio e ricerca** per approfondire e migliorare le pratiche di gioco responsabile.

Un aspetto centrale del programma è la **formazione** regolare in materia di sicurezza di prodotti e servizi, svolta nell'ambito della formazione sul gioco responsabile, obbligatoria per tutti i dipendenti e la rete di punti vendita e particolarmente approfondita per il personale a più diretto contatto con i clienti, al fine di comprendere meglio le esigenze dei consumatori più vulnerabili e sviluppare azioni mirate. Inoltre, la rete di punti vendita riceve una formazione specifica, per fornire ai gestori tutte le informazioni necessarie a supportare i propri clienti.

Inoltre, il Gruppo Lottomatica promuove attivamente lo **studio e la ricerca sul gioco legale e responsabile**, creando occasioni di approfondimento e confronto sul ruolo che l'industria del gioco legale riveste, in particolare, in relazione al presidio dell'ordine pubblico, della legalità e della tutela del consumatore. In tale ambito rientra anche la **collaborazione con il CePID**, che attraverso la propria attività scientifica contribuisce, in particolare, all'analisi e alla comprensione dei fenomeni connessi con i disturbi da gioco d'azzardo. Lottomatica collabora inoltre con **primari poli universitari e centri di ricerca**, al fine di individuare soluzioni atte a porre rimedio, o contribuire a porre rimedio, nei casi di gioco problematico o patologico. A tal proposito, le società del Gruppo attive sul canale online sono dotate, sulle proprie piattaforme di gioco, di test idonei a misurare la propensione al gioco problematico nonché di sistemi di monitoraggio volti a misurare l'utilizzo degli strumenti

di autolimitazione e autoesclusione. Per quanto riguarda il gioco fisico, i gestori e i manager delle sale a gestione diretta sono dotati di un software proprietario sviluppato per monitorare ed identificare eventuali situazioni a rischio di gioco problematico, le cui risultanze sono condivise su base mensile con il Comitato operativo per il Gioco Responsabile.

Infine, in tutti i canali di offerta, sia fisici che online, il Gruppo Lottomatica promuove inoltre il **Telefono Verde Nazionale per le problematiche legate al Gioco d'Azzardo** (TVNGA): il servizio, anonimo e gratuito, è gestito dall'Istituto Superiore di Sanità e non solo è rivolto ai giocatori che desiderano mettersi in contatto con professionisti del settore per ricevere assistenza, ma è aperto anche a coloro che cercano informazioni sui servizi sanitari dedicati al trattamento di problemi legati al gioco, o sui servizi in grado di gestire le problematiche socioeconomiche e/o legali legate all'indebitamento. In aggiunta, nei punti vendita vengono inoltre affissi i **riferimenti ai SERD e alle ASL regionali**, affinché l'eventuale giocatore problematico possa prendere contatti con i centri specializzati a livello territoriale. La disponibilità di tali canali viene garantita attraverso diversi strumenti, rivolti sia ai clienti che alle sale e i punti vendita, quali: campagne informative fisiche, campagne informative online, comunicazioni via mail o tramite altri strumenti. Il Gruppo si è inoltre dotato di specifici livelli di servizio, secondo quanto previsto anche dalla carta dei servizi di ADM contenuta all'interno delle convenzioni di concessione, al fine di garantire un puntuale monitoraggio delle problematiche sollevate e affrontate, nonché la verifica dell'efficacia dei canali, anche attraverso il coinvolgimento dei propri consumatori e degli enti di certificazione internazionali.

Le **informazioni sulla disponibilità di tali canali** sono ben visibili sia nelle aree di gioco fisico che sui canali a distanza. Inoltre, nel corso del 2025 le diverse società del Gruppo si sono impegnate nella creazione, nella stampa e nell'invio di ulteriori materiali a supporto dei propri consumatori al fine di rafforzare i presidi informativi in materia di gioco responsabile. Le sale e i punti di vendita ricevono periodicamente opportuna formazione e informazione sui temi del gioco responsabile che consente loro di dare assistenza ai propri consumatori e supportarli negli strumenti disponibili. Non si rende necessario predisporre politiche volte a proteggere le persone da ritorsioni, in quanto i canali di comunicazione relativi al gioco d'azzardo problematico e patologico garantiscono il più completo anonimato.

Infine, il Gruppo Lottomatica mette a disposizione di tutti i portatori d'interesse, inclusi i consumatori e gli utilizzatori finali, un sistema finalizzato alla gestione delle segnalazioni (c.d. "Whistleblowing") al fine di comunicare preoccupazioni o esigenze<sup>61</sup>.

Obbligo  
di informativa  
S4-4

**Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, ed efficacia di tali azioni**

Al fine di mitigare gli effetti negativi legati agli attacchi informatici e al disturbo da gioco d'azzardo, incrementare gli effetti positivi generati dall'adozione di pratiche commerciali responsabili e di salvaguardia dei consumatori, nonché gestire relativi rischi e opportunità, **nel 2025 il Gruppo ha proseguito e avviato diverse iniziative** incentrate, in particolare, sulla formazione, su test interattivi di autovalutazione e sull'ottenimento di certificazioni.

61) Per maggiori approfondimenti in merito al sistema whistleblowing si faccia riferimento al paragrafo "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese - Obbligo di informativa ESRS G1 G1-1" presente all'interno del capitolo "Condotta delle imprese [ESRS G1]".

- **Sistema "Safe Plai"**: attraverso la creazione del sistema "Safe Plai" per la segmentazione della propria clientela online, il Gruppo è in grado di misurare i comportamenti di gioco e prevedere attività di gioco intensive da parte dei giocatori online, nel rispetto dei dettami GDPR ed in coerenza con la relativa politica improntata sulla consapevolezza, sulla trasparenza e sulla responsabilità. In seguito al primo rilascio, nel 2024, e ai successivi affinamenti derivanti dalle prime elaborazioni di dati, nel 2025 è stato definito un protocollo di intervento comprendente le azioni da intraprendere per garantire la corretta informazione e protezione dei giocatori, differenziati in base ai diversi cluster di appartenenza individuati dall'algoritmo.
- **Formazione di primo livello per dipendenti e punti vendita**: il Gruppo porta avanti un articolato programma di formazione e sensibilizzazione sul gioco responsabile, realizzato in collaborazione con il CePID e rivolto ai dipendenti del Gruppo e alla propria rete di vendita. A partire da dicembre 2024, inoltre, il gioco responsabile è stato incluso tra i temi di approfondimento in fase di onboarding dei nuovi dipendenti e la formazione sul tema è stata aggiunta agli impegni contrattuali sottoscritti sia dalla rete betting che dalla rete a gestione indiretta. Nel corso del 2025 il corso sul gioco responsabile è stato reso obbligatorio per tutti i dipendenti, ha coinvolto oltre l'80% dei punti vendita betting e circa il 90% delle sale VLT a gestione indiretta, oltre al 100% delle sale a gestione diretta.
- **Formazione di secondo livello per dipendenti a contatto con i clienti**: per il personale a diretto contatto con i clienti, il Gruppo ha aggiunto una specifica formazione di secondo livello, disponibile sia in modalità e-learning che in presenza. Nel 2025, tale formazione è stata erogata al 100% dei nuovi dipendenti che rientrano nell'area Digital e Digital customer service.
- **Funzionalità gioco responsabile per i conti di gioco online**: dopo aver rilasciato, nel 2024, un nuovo test interattivo di autovalutazione e una dashboard con informazioni del conto di gioco online (in particolare riguardo all'ammontare depositato e ai limiti impostati), nel 2025 tali attività sono proseguite con la redazione di nuovi requisiti e lo sviluppo di nuove funzionalità, al fine di rendere i giocatori sempre più consapevoli della propria attività di gioco.
- **Survey Gioco Responsabile**. Nel corso dell'anno Lottomatica ha realizzato diverse indagini per rilevare il livello di conoscenza e le percezioni sul tema del gioco responsabile. In particolare, le survey sono state somministrate attraverso strumenti digitali e hanno coinvolto target differenti, includendo circa 2.150 dipendenti, oltre 2,6 milioni di giocatori online e quasi 4.000 clienti della rete fisica.
- **Certificazione G4 per il gioco responsabile**: negli anni, il Gruppo Lottomatica ha sottoposto sempre più società controllate ai processi di certificazione G4, al fine di validare i propri presidi di gioco responsabile e garantire il rispetto delle disposizioni normative. Al fine di garantire i medesimi standard di qualità per tutto il Gruppo, nel 2025 è stato firmato un accordo con G4 che sancisce l'impegno ad estendere le certificazioni a tutte le società concessionarie del Gruppo a partire dal 2026.
- **Certificazione ISO 27001**: il Gruppo Lottomatica ha implementato un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI) secondo lo standard internazionale ISO/IEC 27001:2013. Nel corso del 2025 sono stati eseguiti audit di mantenimento e si sta valutando l'estensione della certificazione ad altre società del Gruppo per il 2026.

La tabella che segue sintetizza le iniziative avviate da Lottomatica in materia di consumatori e utilizzatori finali, specificando per ciascuna l'ambito di applicazione e i relativi orizzonti temporali. Non sono indicati la tipologia e l'ammontare delle risorse finanziarie destinate alla loro attuazione in quanto nessuna delle azioni intraprese è stata ritenuta materiale dal punto di vista finanziario<sup>62</sup>.

62) Per maggiori approfondimenti rispetto alla soglia di materialità individuata dal Gruppo per la rendicontazione degli importi finanziari delle azioni si faccia riferimento al paragrafo "Ulteriori considerazioni" all'interno del capitolo "1.1 Criteri per la redazione".

Principali azioni	Ambito di applicazione	Orizzonti temporali
Sistema "Safe Plai"	Customer base online	Ogni anno
Formazione di primo livello per dipendenti e punti vendita	Dipendenti del Gruppo Lottomatica; Sale VLT a gestione diretta; Sale VLT a gestione indiretta	Ogni anno
Formazione di secondo livello dipendenti a contatto con i clienti	Dipendenti del Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Funzionalità per il gioco responsabile sul conto di gioco online	Customer base online	2025
Survey Gioco Responsabile	Dipendenti del Gruppo Lottomatica; Customer base online; Customer base rete fisica	2025
Certificazione G4 per il gioco responsabile	Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Certificazione ISO 27001	Betflag S.p.A.; Gamenet S.p.A.; GBO Italy S.p.A.; PWO S.p.A.; Totosi S.r.l.	Ogni anno

Tali azioni sono identificate dal Comitato operativo Gioco Responsabile, che predispone il piano delle attività proponendo progettualità sulla base dell'ascolto degli stakeholder di riferimento (clienti, enti regolatori, gestori di sala ecc.). Il piano viene successivamente condiviso con il Comitato endoconsiliare ESG e approvato dall'Amministratore Delegato e ne viene data comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato operativo svolge anche attività di monitoraggio e valutazione delle iniziative e, riunendosi mensilmente, assicura il miglioramento continuo del Programma di gioco responsabile e il raggiungimento dei risultati attesi. Lo stesso Comitato è anche preposto all'attività di monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle azioni e delle iniziative relative all'adozione di pratiche commerciali responsabili a salvaguardia dei consumatori, secondo quanto definito dalla Policy di Marketing Responsabile, nonché l'individuazione di tutte quelle nuove progettualità e iniziative volte al costante sviluppo del Gioco Responsabile.

Come anzidetto, nello sviluppo delle attività per il Gioco Responsabile, il Gruppo Lottomatica prevede specifici **protocolli di intervento** da parte della propria rete di vendita, nonché da parte degli operatori del contact center, con azioni che vanno dalla somministrazione dei test di autovalutazione, realizzati in base al PGSI (Problem Gambling Severity Index), alla messa a disposizione degli strumenti per un maggior controllo dell'attività di gioco (timer fisici messi a disposizione all'interno della rete diretta delle sale e strumenti di autolimitazione per i conti di gioco online), fino all'invito ad una completa autoesclusione per i giocatori attivi sul canale a distanza, seguito dall'indicazione dei contatti nazionali e locali per poter ricevere specifica assistenza. Lottomatica, inoltre, investe ogni anno in attività di formazione dei propri operatori al fine di assicurare una completa acquisizione di tutti gli strumenti di intervento messi a disposizione per la tutela e la salvaguardia della propria clientela. Le attività di formazione sono realizzate anche in partnership con primari centri di specializzazione, quali il CePID, e con istituti internazionalmente riconosciuti come Gambling Therapy.

**Per la gestione degli impatti negativi, effettivi o potenziali, sui consumatori**, il Gruppo Lottomatica ha definito un processo strutturato di individuazione e valutazione, dotandosi di una specifica governance per il gioco responsabile, affidata al già citato Comitato operativo Gioco Responsabile. Tale comitato preposto tra le varie al monitoraggio dei piani di attività del Gruppo, analizza con cadenza periodica le risultanze delle survey che il Gruppo diffonde presso la propria rete e verso la propria customer base online, al fine di monitorare la percezione del tema da parte degli stakeholder e individuare eventuali segnali di impatti negativi. Il Comitato integra tali evidenze con un costante benchmarking delle principali best practice internazionali, utili a orientare gli interventi ritenuti più idonei in funzione del livello di rilevanza degli impatti riscontrati.

Il Gruppo, consapevole dei rischi per i diritti e le libertà dei propri utenti, ha implementato, e sottopone a costante review, misure organizzative e di sicurezza adeguate al livello di rischio. Ciò è testimoniato anche dalle certificazioni conseguite dalle società del Gruppo, come la **certificazione ISO/IEC 27701:2019**, posseduta da Gamenet S.p.A., GBO Italy S.p.A., PWO, Totosi e Betflag, che sancisce la conformità allo standard internazionale del sistema di gestione della sicurezza e della privacy delle informazioni.

Infine, si segnala che non sono stati portati a conoscenza del Gruppo gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani connessi ai consumatori e/o agli utilizzatori finali.

## Metriche e obiettivi

### Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Obbligo di informativa S4-5

Il Gruppo implementa programmi di Gioco Responsabile e si impegna a garantire un ambiente di gioco sicuro e regolamentato con elevati standard etici, prevenendo attacchi informatici e proteggendo i dati dei consumatori, oltre a contrastare il disturbo da gioco d'azzardo. In tale ottica, non sono state individuate metriche specifiche né definiti obiettivi quantitativi, tuttavia Lottomatica oltre ad implementare e monitorare l'efficacia delle proprie politiche e delle azioni svolte attraverso i presidi adottati descritti nei paragrafi precedenti, sta valutando la definizione di obiettivi nell'ambito della propria strategia di sostenibilità.

## 4. Informazioni di governance

### 4.1 Condotta delle imprese [ESRS G1]

#### Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Il Gruppo Lottomatica ritiene fondamentale il **rispetto dei valori etici**, di **integrità**, **trasparenza** e **accountability** e si impegna a condurre il proprio business nel rispetto dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico, nel Modello 231 e nella Politica e linee guida anti-bribery and corruption, con particolare attenzione al contrasto della corruzione e degli illeciti in tutte le fasi della catena del valore.

**Il Gruppo Lottomatica ritiene fondamentale il rispetto dei valori etici, di integrità, trasparenza e accountability e si impegna a condurre il proprio business nel rispetto dei valori e dei principi stabiliti nel Codice Etico, nel Modello 231 e nelle Linee Guida AB&C, con particolare attenzione al contrasto della corruzione e degli illeciti in tutte le fasi della catena del valore.**

Di seguito si riporta la lista di IRO risultati rilevanti dall'analisi di doppia rilevanza e che il Gruppo si impegna a gestire attraverso specifiche politiche e azioni concrete in ambito di condotta dell'impresa, in particolar modo con riferimento ai rapporti con i fornitori e alla corruzione attiva e passiva.

## ESRS G1 – Condotta delle Imprese

ESRS (Sub-Topic)	IRO	Descrizione	Positivo / Negativo Effettivo / Potenziale	Orizzonte Temporale	Catena del Valore
Cultura d'impresa	I	Episodi di comportamenti non in linea con il Codice Etico e la mission di Lottomatica	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Own operations
	R	Non conformità ai regolamenti regionali sull'industria del gaming con conseguenti multe elevate, sfide legali e danni reputazionali		Breve	Own operations
	R	Mancata/parziale conformità alle normative in ambito Artificial Intelligence (AI ACT)		Breve	Own operations
	R	Il rischio di scarse procedure di data quality nelle applicazioni ML e AI consiste nell'addestrare modelli su dati incompleti, errati o distorti, portando a risultati inaffidabili, bias, decisioni sbagliate e perdita di fiducia nel sistema, con potenziali impatti legali, etici e reputazionali		Breve	Own operations
Protezione degli informatori	I	Episodi di comportamenti non in linea con il Codice Etico e la mission di Lottomatica	Negativo Potenziale	Medio Lungo	Upstream Own operations
	R	Mancato/parziale adempimento alla normativa in materia di informazioni privilegiate in conformità con quanto disciplinato dal Market Abuse Regulation		Breve	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia D.Lgs. 231/01		Breve Medio	Own operations
Impegno politico e attività di lobbying	I	Trasparenza nei rapporti con istituzioni e associazioni di categoria	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	I	Rispetto dei valori e dei principi di Lottomatica lungo la catena di fornitura (es. Codice di Condotta dei Fornitori, Codice Etico, Modello 231)	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Upstream
	R	Il lock in è la dipendenza da un fornitore, una tecnologia o una piattaforma tale per cui cambiare soluzione comporta costi elevati, difficoltà tecniche, perdita di dati o interruzioni operative significative		Breve	Own operations
	R	Processo di approvvigionamento non in linea con le esigenze di business a causa di una gestione del ciclo passivo non strutturata e/o di flussi informativi fra la funzione Purchasing & Shared Services e le ulteriori funzioni coinvolte nel processo non strutturati		Breve	Upstream Own operations
	R	Individuazione di fornitori non qualificati / non in possesso di idonee capacità tecniche		Breve	Upstream Own operations
	R	Inadeguatezza del processo di contrattualizzazione dei fornitori		Breve	Own operations
	I	Responsabilizzazione della catena di fornitura sui temi della sostenibilità	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Upstream
Corruzione attiva e passiva	I	Adempimento degli obblighi tributari e del pagamento/riscossione delle imposte dovute all'Erario	Positivo Effettivo	Breve Medio Lungo	Own operations
	R	Mancato/parziale adempimento alla normativa in materia di operazioni con parti correlate		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia anticorruzione		Breve Medio	Own operations
	R	Inadeguata/parziale conformità alle disposizioni legislative in materia D.Lgs. 231/01		Breve Medio	Own operations
	R	Mancata/non adeguata implementazione di controlli in termini di anticiclaggio (231/07)		Breve Medio	Own operations
	R	Mancato/inadeguato utilizzo, in fase di monitoraggio, degli indicatori di anomalia definiti in conformità alla normativa, alle indicazioni della UIF e alle Linee Guide ADM		Breve Medio	Own operations
	R	Potenziale danno economico derivante da attività disoneste o ingannevoli caratterizzate da intenzionalità commesse da soggetti interni alla Società		Breve	Own operations
	R	Inadeguata/erronea assegnazione dei bonus		Breve Medio	Own operations
	R	Potenziale danno economico derivante da attività disoneste o ingannevoli caratterizzate da intenzionalità commesse da soggetti esterni alla Società		Breve Medio	Upstream

## Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

Obbligo di informativa G1-1

Lottomatica ha adottato e diffuso una serie di **politiche**<sup>63</sup> volte a **promuovere una cultura aziendale improntata a una condotta responsabile all'interno e all'esterno dell'Organizzazione**, nonché a gestire gli IRO rilevanti identificati. Il Codice Etico rappresenta il principio cardine della cultura aziendale, delineando l'impegno del Gruppo nel garantire l'osservanza della normativa vigente e nel definire standard e valori fondamentali, come l'integrità della persona, l'imparzialità e la lotta alla corruzione, da sostenere e incoraggiare.

La responsabilità dell'approvazione e dell'adozione del Modello di Controllo, del Codice Etico e di tutte le politiche e procedure di Gruppo in tema di business ethics, è affidata al Consiglio di Amministrazione, che provvede inoltre alla diffusione di tali documenti affinché tutte le società direttamente o indirettamente controllate li adottino formalmente. I temi di business ethics sono inoltre presidiati dalla Direzione Risk, Ethics & Compliance che, tra le altre cose, monitora l'adeguatezza e l'idoneità del Sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Al fine di rafforzare la cultura aziendale e ridurre l'esposizione ai rischi etici, il Codice Etico, il Modello 231, la Politica e Linee guida anti-bribery and corruption e la procedura di whistleblowing sono oggetto di specifica formazione per tutti i dipendenti e sono disponibili sui principali siti internet del Gruppo, sulla intranet aziendale e sui portali dedicati a partner e fornitori commerciali, oltre ad essere esplicitamente richiamati in ogni contratto. Al termine di ogni corso è inoltre previsto obbligatoriamente il superamento di uno specifico test di valutazione. Nell'ambito del sistema di gestione della corruzione e del Modello 231, il Gruppo ha provveduto ad analizzare periodicamente le aree potenzialmente a rischio di corruzione attiva e passiva, concludendo che, alla luce dei presidi di mitigazione attuati, non sono presenti funzioni potenzialmente ad alto rischio corruttivo.

Nell'ottica di operare secondo i più elevati standard di etica ed integrità, attraverso una governance fondata su modelli e procedure a tutela di tutti gli stakeholder, in linea con quanto definito nel Modello 231 e in ottemperanza alle disposizioni normative, il Gruppo Lottomatica ha adottato un sistema per la **gestione delle segnalazioni di illeciti** (whistleblowing)<sup>64</sup>. Il sistema whistleblowing assicura la massima **riservatezza** ed è disponibile per dipendenti, collaboratori, business partner e terze parti. Le segnalazioni possono essere inviate tramite la piattaforma EthicsPoint o attraverso un canale telefonico dedicato, attivo 24/7.

Tale meccanismo prevede un sistema formale per la ricezione, l'analisi e la gestione delle problematiche sollevate. Difatti, tutte le segnalazioni ricevute seguono un iter di gestione trasparente, che include una verifica preliminare entro sette giorni dalla ricezione. Se ritenute rilevanti, le segnalazioni vengono approfondite e trattate entro tre mesi, con successivo riscontro alla persona segnalante. La gestione del processo è affidata alla Direzione Risk, Ethics & Compliance e alla Direzione Legal, che coordinano le verifiche coinvolgendo, ove necessario, le aree aziendali competenti, nonché il soggetto segnalato/segnalante, e dandone opportuna informativa all'AD del Gruppo Lottomatica e agli AD delle eventuali società coinvolte dalla segnalazione.

63) Per maggiori approfondimenti rispetto alle politiche adottate dal Gruppo in ambito condotta di impresa si faccia riferimento al paragrafo "Sintesi delle politiche" presente all'interno del capitolo "Informazioni generali".

64) Il processo è conforme alle disposizioni normative introdotte dal D.Lgs. 23 marzo 2023 n.24 di attuazione della direttiva UE 2019/1937 che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e della normativa nazionale.

Tutte le segnalazioni che, a seguito dello svolgimento dell'indagine preliminare, sono ritenute rilevanti vengono sottoposte ad ulteriori approfondimenti da parte:

- dell'Organismo di Vigilanza che, nei casi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, può operare in maniera autonoma o avvalersi del supporto della Direzione Risk, Ethics & Compliance, di altra Direzione/Area aziendale o di terzi;
- del Chief People Officer che, nei casi rilevanti ai sensi della UNI PdR 125:2022, può procedere in maniera autonoma o avvalersi del supporto della Direzione Risk, Ethics & Compliance, di altra Direzione/Area aziendale o di terzi.

A conclusione della fase di verifica, anche qualora la segnalazione non risulti fondata, la Direzione Risk, Ethics & Compliance e la Direzione Legal, con il supporto della Direzione incaricata delle verifiche, predispongono una relazione riepilogativa degli approfondimenti effettuati e delle evidenze emerse. Successivamente, la Direzione Risk, Ethics & Compliance e la Direzione Legal provvedono a sottoporre alla valutazione degli Organi Sociali e/o delle Direzioni competenti gli esiti degli approfondimenti svolti, affinché vengano intrapresi gli opportuni provvedimenti e, laddove ritenuto opportuno, possono:

- concordare con il Responsabile della Direzione interessata l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze del sistema di controllo interno eventualmente rilevate;
- concordare con le altre Direzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi del Gruppo (es. azioni giudiziarie).

Il sistema di whistleblowing assicura la possibilità per dipendenti e soggetti esterni di **segnalare violazioni in modo protetto e anonimo**. La Procedura tutela le persone che, al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, hanno fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano veritiere e rientrino nell'ambito di applicazione. La tutela delle persone segnalanti si applica, oltre che quando il rapporto giuridico è in corso, anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si estendono inoltre:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o parentela entro il quarto grado;
- ai/alle colleghi/e di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Lottomatica promuove la conoscenza dei canali di segnalazione e ne garantisce la disponibilità attraverso vari strumenti di comunicazione interna. Le informazioni relative ai meccanismi di segnalazione vengono diffuse tramite e-mail istituzionali, intranet aziendale e materiali di onboarding. Il canale whistleblowing è accessibile anche da dispositivi personali, garantendo un utilizzo flessibile e da remoto. Lottomatica garantisce inoltre che tutti i canali di segnalazione siano accessibili e inclusivi, adottando misure per superare eventuali barriere culturali o organizzative che potrebbero limitare l'uso di tali strumenti. L'efficacia dei processi di segnalazione viene monitorata costantemente attraverso analisi delle best practices, verifiche interne e aggiornamenti normativi.

Inoltre, il Gruppo adotta un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente (SGI), che riunisce i sistemi di gestione per la qualità (ISO 9001), la sicurezza (ISO 45001) e l'ambiente (ISO 14001). Tale modello organizzativo, disciplinato dalla Politica per la qualità e la sicurezza, consente al Gruppo di implementare un efficace sistema di controllo dei processi, finalizzato a prevenire e gestire i rischi, a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché la soddisfazione del cliente finale, e a ridurre gli impatti ambientali, consolidando al contempo una cultura aziendale orientata alla qualità, alla sicurezza e alla tutela dell'ambiente.

Infine, il Gruppo ha adottato una Strategia Fiscale, approvata dal Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di adempiere con tempestività e trasparenza agli obblighi tributari e al versamento delle imposte e adottare un comportamento prudente per la gestione responsabile del rischio fiscale, gestendo con la massima trasparenza e correttezza la propria operatività.

L'efficacia dei presidi implementati è confermata dall'assenza, anche nel corso del 2025, di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che hanno portato a sanzioni rilevanti per il Gruppo Lottomatica.

## Gestione dei rapporti con i fornitori

Lottomatica seleziona, valuta e gestisce i rapporti commerciali con i partner e i fornitori secondo **criteri di correttezza, equità e trasparenza**, garantendo il **rispetto dei criteri ESG** lungo la propria filiera. Nello specifico, la selezione delle controparti avviene sulla base di parametri oggettivi, trasparenti e documentabili, quali affidabilità, qualità, professionalità ed integrità. È inoltre richiesta l'adesione al Codice Etico del Gruppo e l'impegno a operare in conformità con le normative applicabili, in particolare in materia di prevenzione delle frodi fiscali, anticorruzione e antiriciclaggio, nonché a promuovere gli obiettivi dell'Agenda 2030, al fine di mitigare i rischi connessi alla catena di approvvigionamento e prevenire potenziali impatti negativi. Inoltre, il Gruppo implementa processi di approvvigionamento orientati al rispetto dei termini di pagamento concordati, supportati da un sistema di monitoraggio volto a prevenire eventuali ritardi attraverso una pianificazione mensile delle scadenze e verifiche settimanali del budget e dei debiti verso fornitori. In qualità di **capo filiera della catena di approvvigionamento**, nella selezione e nel monitoraggio dei propri fornitori Lottomatica considera ulteriori elementi chiave al fine di considerare e prevenire eventuali rischi e impatti. Tra questi, rientrano il monitoraggio degli aspetti qualitativi, la verifica della

Obbligo  
di informativa  
G1-2

capacità produttiva, la reputazione aziendale, la stabilità finanziaria e l'incentivazione di pratiche sostenibili.

Con particolare riferimento all'ultimo aspetto, il Gruppo si impegna a promuovere una catena di fornitura sostenibile e pertanto sottopone i fornitori presenti in Albo ad **assessment ESG tramite la piattaforma SynESGy**, che integra anche i criteri minimi definiti dai Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs, ovvero gli standard volontari di rendicontazione di sostenibilità pensati per PMI europee. In particolare, la valutazione tiene conto di **rischi sociali**, come il lavoro minorile o la presenza di condizioni di lavoro non sicure, e di **criteri ambientali**, e nel processo di selezione sono previsti **meccanismi premiali** relativi all'adozione di tecnologie e processi produttivi a basso impatto ambientale, all'utilizzo di energie rinnovabili e al possesso di certificazioni riconosciute come ISO 14001, EMAS o equivalenti. Un campione rappresentativo di fornitori viene inoltre sottoposto ad audit in presenza per accertare il rispetto del Codice di condotta fornitori e della Politica di sostenibilità ambientale del Gruppo, e più in generale le politiche adottate per la compliance ESG. Nel 2025, come negli anni precedenti, **la quota di fornitori accreditati e valutati secondo criteri ESG tramite la piattaforma Synesgy si è mantenuta superiore all'80%**.

Obbligo di informativa  
G1-3

### Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Nel corso del 2025 Lottomatica ha rinnovato la certificazione UNI ISO 37001 relativa al **Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione**, adottato dal Gruppo e dalle principali società concessionarie. Il sistema, introdotto e certificato già nel 2022, prevede misure e controlli per prevenire e mitigare i rischi di corruzione e ha portato all'istituzione della funzione Anti-Bribery & Corruption, affidata all'Anti-Bribery and Corruption Officer, nell'ambito della Direzione Risk, Ethics & Compliance. Il Gruppo ha altresì adottato una specifica **Politica e Linee Guida anti-bribery & corruption** che definisce gli impegni in materia di prevenzione della corruzione, le regole di condotta da seguire, le procedure di segnalazione delle violazioni e le attività di formazione e informazione svolte, oltre a prevedere opportune verifiche su affidabilità, profilo reputazionale e adeguatezza dei terzi con cui Lottomatica valuta di instaurare rapporti commerciali. Tale Politica è pubblicata sul sito istituzionale del Gruppo e sulla intranet aziendale ed è richiamata, tramite specifiche clausole, nei contratti commerciali insieme al Codice Etico e al Modello 231, al fine di assicurarne la diffusione e comprensione da parte dei soggetti interessati. La segnalazione di eventuali casi di corruzione rientra inoltre nel già citato sistema di gestione delle segnalazioni: eventuali casi del genere sono gestiti dal Chief Risk, Ethics & Compliance e dal Chief Legal Officer.

Lottomatica eroga inoltre **corsi di formazione specifici sul Modello 231 e sulle tematiche di prevenzione della corruzione**, con obbligo di aggiornamento triennale e superamento di un test di valutazione finale. Tali programmi coprono il 100% delle funzioni e si rivolgono anche ai dirigenti e ai principali organi di amministrazione, direzione e controllo (OADC) del Gruppo.

Formazione in ambito anti-corruzione	u.m.	2025				2024			
		Funzioni a rischio	Dirigenti	OADC	Altri lavoratori propri	Funzioni a rischio	Dirigenti	OADC	Altri lavoratori propri
<b>Estensione della formazione</b>									
<b>Totale</b>		<b>28</b>	<b>56</b>	<b>32</b>	<b>2.384</b>	<b>28</b>	<b>59</b>	<b>40</b>	<b>2.078</b>
Totale destinatari della formazione	N.	28	56	32	2.384	28	59	40	2.078
<b>Modalità di erogazione e durata<sup>65</sup></b>									
E-learning	h	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
<b>Frequenza</b>									
Frequenza con quale è richiesta la formazione		Ogni tre anni	Ogni tre anni	Ogni tre anni	Ogni tre anni*	Ogni tre anni	Ogni tre anni	Ogni tre anni	Ogni tre anni*
<b>Temati trattati</b>									
Sistema di gestione anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001		x	x	x	x	x	x	x	x
Modello 231		x	x	x	x	x	x	x	x
Codice Etico		x	x	x	x	x	x	x	x

\* Ogni trimestre per i neoassunti.

### Azioni MDR-A

Al fine di gestire in modo efficace gli IRO risultati rilevanti dal processo di analisi di doppia rilevanza legati alla condotta d'impresa, nel 2025 il Gruppo ha portato avanti diverse iniziative incentrate sulla formazione, sul canale whistleblowing e sul mantenimento delle certificazioni ISO 37001 e 9001:

- **Formazione su Modello 231 e Codice Etico.** La Società promuove la conoscenza del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e a contribuire alla loro attuazione. La formazione del personale sui contenuti del D.Lgs. 231/01, nonché sull'attuazione e sui principali aggiornamenti del Modello e del Codice Etico, è obbligatoria ed è gestita dalla Direzione Risk, Ethics & Compliance, in cooperazione con la Direzione HR & Organization, attraverso uno specifico piano di formazione che prevede sia seminari in aula, rivolti in particolare al personale direttivo e ai titolari di procure, sia strumenti di e-learning. Ai neoassunti, nell'ambito del processo di onboarding, è inoltre riservata una specifica formazione su Modello 231, Codice Etico e sistema procedurale.
- **Formazione AML/CFT.** In conformità con l'art. 54 del D.Lgs. 231/2007, le procedure AML/CFT ("Anti-Money Laundering/Combating the Financing of Terrorism") delle società concessionarie del Gruppo Lottomatica prevedono specifici piani di formazione continuativi, che hanno lo scopo di far acquisire conoscenze teoriche e pratiche per l'adeguata verifica della clientela, la valutazione del rischio e la collaborazione attiva. I corsi sono rivolti, in particolare, agli esercenti e ai loro collaboratori dei punti vendita VLT, scommesse su rete fisica, PVR (Punti Vendita Ricariche) e sale Bingo; ai dipendenti dei concessionari che sono a diretto contatto con la clientela; a tutte le funzioni cd. "AML sensitive" delle società che compongono il Gruppo Lottomatica (come definite dalla Politica di Gruppo AML). I corsi, disponibili in lingua italiana e tradotti in

<sup>65</sup> In merito alla durata della formazione riportata, si specifica che con 0,50 h si intende 30 minuti di formazione.

Obbligo minimo di informativa

inglese e cinese, sono erogati mediante piattaforma e-learning e sempre accessibili da qualsiasi device connesso a internet. La frequentazione prevede un test finale superabile con almeno l'80% di risposte esatte.

- **Whistleblowing.** La Direzione HR & Organization, su input della Direzione Risk, Ethics & Compliance, provvede con frequenza semestrale all'invio a tutto il personale dipendente di apposita comunicazione a mezzo e-mail contenente la procedura prevista per le segnalazioni di violazioni di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, ossia comportamenti, atti od omissioni che possano ledere l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo Lottomatica. A tal proposito, è prevista con frequenza annuale una relazione periodica al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali segnalazioni whistleblowing.
- **Certificazione ISO 37001.** Il Gruppo ha proceduto al rinnovo della certificazione ISO 37001 che attesta la conformità del Sistema di Gestione Anticorruzione. Nel 2025 è stata rinnovata la certificazione per sette società del Gruppo.
- **Certificazione ISO 9001.** Il Gruppo ha proceduto al rinnovo della certificazione ISO 9001 che attesta la conformità del Sistema di Gestione per la Qualità e copre circa l'83% delle società del Gruppo.

Le tabelle che seguono sintetizzano le iniziative avviate da Lottomatica in materia di condotta d'impresa. In particolare, per ciascuna azione sono indicati l'ambito di applicazione e i relativi orizzonti temporali, mentre solo per le azioni considerate materiali dal punto di vista finanziario<sup>66</sup> sono riportate anche la tipologia e l'ammontare delle risorse finanziarie impiegate per la loro attuazione.

Principali azioni	Ambito di applicazione	Orizzonti temporali
Formazione Modello 231 e Codice Etico	Dipendenti del Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Formazione AML/CFT	Dipendenti dei concessionari, esercenti e loro collaboratori	Ogni anno
Whistleblowing	Dipendenti del Gruppo Lottomatica	Ogni anno
Certificazione ISO 37001	Betflag S.p.A.; Gamenet S.p.A.; GBO Italy S.p.A.; Lottomatica Group S.p.A.; Lottomatica Videlot Rete S.p.A.; PWO S.p.A.; Totosi S.r.l.	Ogni anno
Certificazione ISO 9001	Ares S.r.l.; Bakoo S.p.A.; Betflag S.p.A.; Big Easy Bingo S.r.l.; Big Easy S.r.l.; Distante S.r.l.; Gamenet S.p.A.; GBO Italy S.p.A.; Gnetwork S.r.l.; IMA S.r.l.; Jolly Group S.r.l.; Lottomatica Group S.p.A.; Lottomatica Videlot Rete S.p.A.; Marim S.r.l.; PWO S.p.A.; Rete Gioco Italia S.r.l.; Ricreativo B S.p.A.; Tecno-Mar S.r.l.; Totosi S.r.l.	Ogni anno

Principali azioni	Tipo di risorse finanziarie	CapEx (€)	OpEx (€)	Collegamento con le voci di bilancio	Risorse finanziarie future (€)
Formazione AML/CFT	Prestazione di servizi	-	106.749,96	Costi per servizi -altri	69.845,00
Certificazione ISO 9001	Prestazione di servizi	-	147.816,32	Costi per servizi -Consulenze fiscali, amministrative, legali e finanziarie	151.079,82

66) Per maggiori approfondimenti rispetto alla soglia di materialità individuata dal Gruppo per la rendicontazione degli importi finanziari delle azioni si faccia riferimento al paragrafo "Ulteriori considerazioni" all'interno del capitolo "1.1 Criteri per la redazione".

## Metriche e obiettivi

### Casi di corruzione attiva o passiva

Nel corso del 2025 **non si sono verificati incidenti, condanne o ammende per violazioni delle leggi contro la corruzione**. Inoltre, non sono stati portati a conoscenza del Gruppo impatti o incidenti effettivi di corruzione a cui è direttamente collegato attraverso un rapporto commerciale nella catena del valore.

Casi di corruzione attiva e passiva	u.m.	2025	2024
Condanne inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	N°	0	0
Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	€	0	0

Obbligo di informativa G1-4

### Influenza politica e attività di lobbying

In conformità a quanto previsto dal Codice Etico, i rapporti che il Gruppo intrattiene con autorità, istituzioni pubbliche e altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi sono improntati alla massima **correttezza, trasparenza, onestà, integrità e collaborazione**, e al più assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, nonché dei principi fissati nello stesso Codice Etico e nelle procedure aziendali. Nei rapporti con le istituzioni pubbliche, inoltre, il Gruppo si impegna a rappresentare i propri interessi in maniera corretta e trasparente, nel rispetto dell'indipendenza e dell'imparzialità delle scelte della Pubblica Amministrazione e a garantire la massima correttezza, chiarezza e trasparenza di ogni atto, documento, comunicazione o elaborato informatico. Lottomatica **non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale**, si **astiene** dal **fornire qualsiasi contributo**, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, **a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati** e impronta qualsiasi rapporto con le organizzazioni sindacali, i partiti politici e loro rappresentanti o candidati ai più elevati principi di trasparenza e correttezza ed in stretta osservanza delle leggi vigenti. Da tale ambito esulano, comunque, le **iniziative di solidarietà** che la Società considera quale valore essenziale, svolgendo un ruolo di partecipazione attiva e sensibile con soggetti operanti nel campo del sociale.

Obbligo di informativa G1-5

Lottomatica aderisce a Confcommercio - Imprese per l'Italia, e a Unindustria, l'associazione territoriale del Sistema Confindustria di Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo e ad Assonime, associazione delle società per azioni italiane. Il Gruppo fa inoltre parte di AGIC (Associazione Gioco e Intrattenimento in Concessione), realtà associativa aderente a Confindustria che rappresenta le principali aziende concessionarie del settore del gioco pubblico e regolamentato in Italia, con l'obiettivo di promuovere azioni e investimenti orientati a legalità, sicurezza e responsabilità verso consumatori e comunità. Lottomatica è anche membro dell'associazione European Association for the Study of Gambling (EASG) fondata per approfondire e diffondere la conoscenza su tutte le tematiche legate allo studio del gioco in Europa e favorire il dialogo tra i suoi membri e gli altri soggetti interessati. La società controllata GBO Italy S.p.A. è inoltre membro della World Lottery Association, organizzazione internazionale che da oltre vent'anni rappresenta le migliori aziende operanti nel settore del gioco in oltre 80 Paesi, nonché dell'associazione ULIS (United Lotteries for Integrity in Sport), focalizzata sulla promozione e tutelare dell'integrità nel mondo dello sport.

Inoltre, Lottomatica non è iscritta al registro UE per la trasparenza né ad analoghi registri all'interno degli Stati Membri e non ha individuato figure con specifica responsabilità di sorveglianza sulle attività di lobbying all'interno dei propri organi di amministrazione, direzione e controllo. Si segnala, infine, che i membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo di Lottomatica Group non hanno ricoperto posizioni comparabili nella pubblica amministrazione nei due anni precedenti la nomina nel periodo di riferimento attuale.

Obbligo  
di informativa  
G1-6

## Prassi di pagamento

Le società del Gruppo inviano ai fornitori coinvolti nel ciclo passivo, come allegato all'ordine di acquisto, le condizioni generali di acquisto di beni e servizi, che riportano come termine di pagamento 90 giorni dopo la fine del mese in cui è stata emessa la fattura, se non diversamente previsto per iscritto dalle Parti. Gli interessi di mora dovuti in caso di ritardo nei pagamenti sono eventualmente calcolati applicando il saggio degli interessi legali di cui all'art. 1284 c.c. e decorrono dall'espressa richiesta scritta del Fornitore.

Tempo medio di pagamento	u.m.	2025	2024
Tempo medio di pagamento	N° di giorni	30,03	34,34
Pagamenti che rispettano i termini standard	N.	39.129	33.757
Pagamenti totali		40.180	33.961
Percentuale di pagamenti che rispetta i termini standard	%	97,38	99,40
Procedimenti giudiziari attualmente pendenti dovuti a ritardi di pagamento	N	0	0

La percentuale dei pagamenti che rispetta i termini standard è il risultato del rapporto tra i pagamenti effettuati entro i termini standard (90 giorni) e il totale dei pagamenti effettuati durante l'anno. Al fine di prevenire eventuali ritardi, viene inoltre predisposta una pianificazione mensile basata sullo scaduto del mese precedente, mentre il monitoraggio del budget finanziario, sia per gli importi già pagati sia per quelli ancora da pagare, viene svolto con cadenza settimanale.

Ai fini del calcolo del tempo medio impiegato di pagamento delle fatture, sono state considerate le seguenti società: Agesoft, Ares, Betflag, Big Easy, Billions Italia, Distant, Gamenet, Gamenet Pro (fino alla sua messa in liquidazione, nel maggio 2025), GBO, GBO Italy, GGM, Giocaonline, GNetwork, Jolly Group, Lottomatica Digital Solutions (fino alla sua fusione in GBO Italy, nel maggio 2025), Lottomatica Group, Lottomatica Servizi, Lottomatica Videolot Rete, Marim, Newmatic (relativamente ai mesi precedenti la fusione in Jolly Group), Planet Entertainment, PWO, Rete Gioco Italia, Ricreativo B, Totosi, Totosi Servizi. Rispetto all'esercizio precedente, è stato ampliato il numero di società incluse nel perimetro di analisi, con conseguente incremento del volume complessivo dei pagamenti considerati ai fini del calcolo. Nello specifico, di tali società è stato preso in considerazione il movimentato gennaio-dicembre 2025, solo per quanto riguarda i debiti verso fornitori in senso stretto. Sono state considerate le fatture con data documento 2025 e registrate nel medesimo esercizio, considerando la data di pareggio come data di pagamento. In assenza di data di pareggio, il tempo di pagamento è stato calcolato fino al 31 dicembre 2025.

## Target MDR-T

Il Gruppo ha adottato specifiche politiche e procedure e implementato diverse iniziative con l'obiettivo di rafforzare la governance societaria, garantire il rispetto dei più elevati standard di etica e integrità, nonché gestire in modo responsabile la supply chain ed operare come capofiliera virtuoso, capace di guidare lo sviluppo sostenibile dell'intera catena del valore. Tali obiettivi, in linea con i principi e i valori del Codice Etico che guidano la conduzione del business e lo sviluppo delle strategie del Gruppo, sono ulteriormente rafforzati dall'adesione allo UN Global Compact a partire dal 2022. In tale contesto, ad oggi non sono stati definiti obiettivi quantitativi specifici, tuttavia, oltre ad implementare e monitorare l'efficacia delle proprie politiche e delle azioni svolte attraverso i presidi descritti nei paragrafi precedenti, il Gruppo sta valutando l'introduzione di specifici obiettivi nell'ambito della propria strategia di sostenibilità.

Obbligo minimo di  
informativa

## Attestazione della Rendicontazione di sostenibilità ai sensi dell'art.81-ter, comma 1, del Regolamento Consob n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni

I sottoscritti Guglielmo Angelozzi, Amministratore Delegato di Lottomatica Group S.p.A., e Laurence Van Lancker, in qualità di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, attestano, ai sensi dell'art. 154-bis, comma 5-ter, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, che la Rendicontazione di sostenibilità inclusa nella Relazione sulla gestione è stata redatta:

- a) conformemente agli standard di rendicontazione applicati ai sensi della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, e del decreto legislativo 6 settembre 2024, n.125;
- b) con le specifiche adottate a norma dell'articolo 8, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2020.

Roma, 2 marzo 2026

**L'Amministratore Delegato**  
Guglielmo Angelozzi



**Il Dirigente Preposto**  
Laurence Van Lancker

