



SUSTAINABILITY HIGHLIGHTS

LOTTOmatica

SOMMARIO

Il Gruppo Lottomatica	1	Responsabilità WE ACT responsibly	17	Policy e risorse ESG	51
Leader nell'intrattenimento sostenibile	2	L'impegno di Lottomatica per il gioco responsabile	18		
Una grande squadra	3	Innovazione e tutela del consumatore	23	Sustainalytics Content Index	52
Il corporate DNA	3	Etica e integrità	27		
Le aree di business	4				
La governance societaria	5	Persone WE CARE about people	31		
La governance di sostenibilità	9	Le persone al centro	32		
		Sviluppo e valorizzazione delle persone	34		
L'impegno ESG del Gruppo	11	Diversità, inclusione e pari opportunità	38		
Il modello di creazione del valore	12	Salute e sicurezza, welfare e benessere	40		
Il dialogo con gli stakeholder	13	Certificazioni e riconoscimenti	41		
Gli impatti, i rischi e le opportunità del Gruppo	13				
Il Piano di Sostenibilità	14	Comunità e Ambiente WE SHARE with communities	42		
Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile di Lottomatica	15	L'impegno di Lottomatica per la collettività	43		
L'adesione allo UN Global Compact	15	L'impegno di Lottomatica per l'ambiente	44		
Il rating ESG di Sustainalytics	16	Rete, partner e fornitori	50		
Il rating ESG di MSCI	16				

Il presente documento è redatto in forma volontaria e sintetizza gli impegni e le attività ESG del Gruppo Lottomatica. La fonte principale delle informazioni riportate è la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità, redatta al 31 dicembre 2025 in conformità con la Direttiva (UE) 2022/2464 "Corporate Sustainability Reporting Directive" (CSRD), pubblicata sul sito lottomaticagroup.com all'interno della Relazione Finanziaria Annuale 2025 e sottoposta a revisione limitata da parte della società PriceWaterhouseCoopers. Il documento riporta anche informazioni successive al 31 dicembre 2025, laddove considerate significative per la valutazione delle performance del Gruppo e per rappresentare le strategie prospettiche di sostenibilità.

IL GRUPPO LOTTOMATICA

Siamo il più grande Gruppo italiano nel settore del gioco pubblico. Offriamo esperienze di gioco sicure e innovative attraverso tutti i canali di vendita, mettendo sempre al primo posto la responsabilità e la sostenibilità.

LOTTOMatica

Leader
nell'intrattenimento
sostenibile

2

Una grande
squadra

3

Il corporate
DNA

3

Le aree
di business

4

La governance
societaria

5

La governance
di sostenibilità

9

IL GRUPPO LOTTOMATICA

LEADER NELL'INTRATTENIMENTO SOSTENIBILE

Il Gruppo Lottomatica è il primo operatore in Italia nel mercato del gioco pubblico autorizzato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e uno dei maggiori player a livello europeo.

Il Gruppo opera nei seguenti settori operativi: **Online** (scommesse sportive e giochi online); **Sports Franchise** (scommesse sportive e giochi su rete fisica); **Gaming Franchise** (apparecchi da divertimento e intrattenimento).

Con **oltre 2 miliardi di Euro di ricavi e circa 45 miliardi di Euro di raccolta** nel 2025, Lottomatica è **leader di mercato** in tutte le aree di attività e offre **esperienze di gioco sicure e innovative** attraverso tutti i canali di vendita.

Il Gruppo è inoltre il **maggior contribuente** del settore del gioco, con circa **3 miliardi di Euro** versati all'Erario nell'ultimo anno.

Lottomatica è **quotata su Euronext Milan**, mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..



€ 45 Mld
RACCOLTA DI GIOCO



€ 2 Mld
RICAVI



€ 3 Mld
CONTRIBUTO ERARIALE



UNA GRANDE SQUADRA

Lottomatica può contare oggi sulle competenze di più di **2.600 dipendenti** diretti e di oltre **17.500 persone** che lavorano nella rete specialistica in franchising, patrimonio di idee, talenti ed esperienze determinanti per il successo e il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.



17.500
PERSONE



2.600
DIPENDENTI



42 ANNI
ETÀ MEDIA



35%
DONNE

Lottomatica dispone inoltre della **maggiore rete di distribuzione specialistica in Italia** nel settore dei giochi, con circa **17.400** punti vendita, **4.000** punti vendita scommesse, **1.100** sale da gioco in franchising e **123** sale di proprietà, e vanta accordi distributivi con **11.700** bar e tabacchi.



17.400
PUNTI VENDITA

4.000
PUNTI VENDITA
SCOMMESSE



1.100
SALE DA GIOCO
IN FRANCHISING

123
SALE DA GIOCO
DI PROPRIETÀ



11.700
BAR/TABACCHI
SERVITI

2,2 Mln
CLIENTI
ONLINE



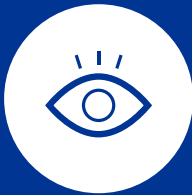
IL CORPORATE DNA

L'essenza di Lottomatica trova espressione nel suo **Corporate DNA**, il quadro valoriale di riferimento che definisce in maniera chiara cosa comporti far parte del Gruppo. Nel corso del 2025 Lottomatica ha rinnovato il proprio DNA per rappresentare in modo ancora più autentico ciò che è diventata oggi. È stato infatti introdotto il **Purpose** e sono state ridefinite la **Vision** e la **Mission** aziendali: il primo costituisce la ragion d'essere profonda del Gruppo e guida la Vision e la Mission, che definiscono ciò che si vuole costruire e il modo in cui si intende farlo. A sostegno di questo percorso ci sono le cinque **Attitudini**, che da sempre rappresentano il modo di essere e agire di Lottomatica.



PURPOSE

Offrire esperienze di intrattenimento in cui legalità e integrità si uniscono per generare valore duraturo per azionisti, persone e comunità.



VISION

Guidare l'evoluzione del settore combinando innovazione, affidabilità e sostenibilità.

ATTITUDINI



Eccellenza
Superare le aspettative



Collaborazione
Fare squadra



Responsabilità
Agire consapevolmente



Inclusione
Valorizzare l'unicità



MISSION

Rendere l'intrattenimento divertente, sicuro e responsabile attraverso tecnologie all'avanguardia.

MISSION PILLARS



PERSONE



VALORE
SOSTENIBILE



CUSTOMER
EXPERIENCE



INNOVAZIONE
E TECNOLOGIA



Spirito
Imprenditoriale
Pensare oltre



LE AREE DI BUSINESS

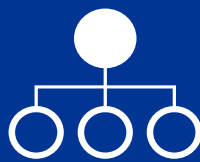
Il Gruppo opera attraverso società controllate che fanno capo alla holding Lottomatica Group S.p.A..



ONLINE

Lottomatica è il Gruppo leader in Italia nel segmento del gaming online, in cui è presente con i brand **Lottomatica, Goldbet, Betflag, Planetwin365** e **Totosì**.

Contraddistinta dai **più alti 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 app dedicate per smartphone e tablet.



SPORTS FRANCHISE

Lottomatica guida il settore delle scommesse e dei giochi su rete fisica attraverso quattro brand fortemente riconoscibili e apprezzati: **Better, Goldbet, Intralot** e **Planetwin365**.

Una **rete di migliaia di punti vendita** su tutto il territorio nazionale, unita alla professionalità di migliaia di operatori specializzati, rendono Lottomatica il **primo operatore del betting** in Italia.



GAMING FRANCHISE

La rete 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 e sale da gioco**, con un network che rappresenta un punto di riferimento per gli elevati livelli di servizio e attenzione al cliente nonché per **la qualità e la sicurezza** dell'offerta.

LA GOVERNANCE SOCIETARIA

La governance del Gruppo Lottomatica è strutturata nell’ottica di perseguire il successo sostenibile e la creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder, garantendo l’integrità aziendale e la massima trasparenza nella formazione delle decisioni. La struttura di governance della capogruppo, Lottomatica Group S.p.A., è articolata come segue.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L’Assemblea degli Azionisti delibera in sede ordinaria e straordinaria sulle materie attribuite alla sua competenza dalla legge e dallo Statuto.



Responsabilità,
integrità e trasparenza
sono i principi su cui si basa
il modello di governo
societario adottato
da Lottomatica.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società e deputato all’attuazione dell’attività di direzione e coordinamento sulle altre società del Gruppo. È composto da 11 membri, di cui **8 membri non esecutivi**. Il 45% dei componenti (5 su 11) è rappresentato da **donne**; mentre il 73% (8 su 11) è costituito da **amministratori indipendenti** ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance emanato dal Comitato Italiano per la Corporate Governance (il “**Codice di Corporate Governance**”).

Consapevole che la diversità e l’inclusione sono elementi fondanti della cultura aziendale, Lottomatica ha adottato una **Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione** con gli obiettivi, in particolare, di:

- ricercare un’equilibrata **rappresentanza di genere** fin dalla selezione degli amministratori, definendo target quantitativi legati a specifici orizzonti temporali e in linea con gli standard normativi di riferimento;
- garantire una bilanciata combinazione di fasce di età e di anzianità di carica;
- mantenere un’adeguata presenza di componenti indipendenti e non esecutivi;
- assicurare la presenza di profili con **competenze diverse**, con particolare riguardo al **settore** in cui opera il Gruppo, alle **materie economico-finanziarie**, giuridiche, alla gestione dei rischi, alle politiche retributive e di **sostenibilità**, tra cui aspetti relativi al cambiamento climatico, ai diritti umani e alla condotta d’impresa, in modo da realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari.

Nessuno dei consiglieri non esecutivi ricopre un numero di incarichi, oltre a quello in Lottomatica, che eccedano il numero massimo di incarichi stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Società. I criteri generali circa il numero massimo di incarichi di amministrazione e controllo in altre società sono stati stabiliti all’interno del documento “Orientamento in merito al numero massimo di incarichi che possono essere rivestiti dagli amministratori e sindaci”, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2023 in conformità alla Raccomandazione 15 del Codice di Corporate Governance, e sono riportati nella **Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari relativa all’esercizio 2025**.

Consulta la
**Politica in materia di
diversità del Consiglio di
Amministrazione**
su lottomaticagroup.com

Consulta la
**Relazione sul governo
societario 2025**
su lottomaticagroup.com



Componenti del Consiglio di Amministrazione



Guglielmo Angelozzi
Presidente e Amministratore Delegato
Non indipendente | Esecutivo

Guglielmo Angelozzi entra in Lottomatica (allora Gamenet, controllata da Trilantic Capital Partners), nell’agosto del 2014 con il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo. Guida lo sviluppo della Società e l’ingresso del Gruppo nel settore delle scommesse sportive e dell’online attraverso l’acquisizione delle attività italiane di Intralot, la quotazione nel segmento STAR della Borsa di Milano nel 2017 e la successiva acquisizione di GoldBet. Con l’ingresso di Apollo Global Management e il successivo delisting della società nel 2020, continua a ricoprire il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo, che prosegue la sua espansione attraverso l’acquisizione delle attività italiane di gioco non lotteries di IGT, di Betflag e di SKS365. In data 2 luglio 2025, è stato nominato anche Presidente di Lottomatica. Il Gruppo, quotato da maggio 2023 su Euronext Milan di Borsa Italiana, è oggi il leader del mercato dei giochi in Italia essendo cresciuto, negli ultimi dieci anni, da circa €60 a €856 milioni di EBITDA nel 2025 e da circa 200 a oltre 2.600 dipendenti. Sempre all’interno del settore dell’intrattenimento, Angelozzi è stato Presidente per tre anni dell’associazione di categoria dei concessionari di gioco pubblico ACADI (già in Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici, oggi in Confcommercio) e ha ricoperto diversi ruoli in IGT. Prima dell’ingresso nel settore, Angelozzi ha lavorato nella società di consulenza direzionale Bain & Company – dove ha gestito numerosi progetti nei settori Media, ICT, Pharma ed Entertainment – e, prima ancora, in Accenture. Laureato con lode in Ingegneria presso l’Università di Bologna, ha conseguito il Master in Business Administration presso la SDA Bocconi di Milano.



Laurence Lewis Van Lancker
CFO e Deputy CEO
Non indipendente | Esecutivo

Laurence Van Lancker è entrato in Lottomatica nel settembre 2021, dove attualmente ricopre le cariche di Chief Financial Officer e deputy CEO del Gruppo. Ha avuto un ruolo strategico nel percorso di crescita di Lottomatica, guidando il consolidamento del mercato italiano del gaming attraverso operazioni chiave come le acquisizioni di Betflag e PWO grazie alle quali il Gruppo si è affermato come leader del settore. Van Lancker ha rivestito un ruolo fondamentale anche nell’ambito della quotazione di Lottomatica su Euronext Milan, mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana, nel maggio 2023, e per il successivo ingresso del Gruppo nell’indice FTSE MIB. Prima di entrare in Lottomatica, ha lavorato presso Credit Suisse tra il 2006 e il 2021, ricoprendo anche il ruolo di co-responsabile dell’investment banking per il settore tecnologia, media e telecomunicazioni (TMT) per l’area EMEA. In precedenza, ha guidato la divisione M&A TMT e franchise Gaming per l’area EMEA. Dal 2000 al 2004 ha lavorato in Value Partners Management Consulting in Italia. Ha conseguito la laurea in Ingegneria Elettronica presso l’Università La Sapienza di Roma e un MBA presso l’IE Business School.



Nadine Faruque
Lead Independent Director | Consigliera
Indipendente | Non esecutiva

Nadine Faruque ha iniziato la sua carriera di Avvocato nel 1990 come associata presso un primario studio legale di New York prima di entrare in Baer & Karrer a Zurigo, Svizzera, nel settembre 1992, dove ha ricoperto il ruolo di associato senior/partner eletto, occupandosi di M&A, mercati dei capitali, banche e istituzioni finanziarie. Nel marzo 1998 è entrata a far parte di Merrill Lynch International a Londra, dove ha ricoperto vari ruoli senior nell’Office of General Counsel, tra cui quello di General Counsel e responsabile dell’Europa continentale. Nell’ottobre 2008 ha assunto il ruolo di General Counsel e Group Compliance Officer del Gruppo Unicredit, dove è stata membro del consiglio di amministrazione e dei comitati Group Executive, Group Risk e Group Credit, prima di entrare in Deutsche Bank AG Frankfurt nel dicembre 2014 come Global Head of Compliance e membro del Group Executive Committee, del Group Risk Committee, del Group Reputational Risk Committee e del Global Incident Management Committee. Dopo aver lasciato Deutsche Bank, è stata membro del Consiglio di Sorveglianza e del Comitato Rischi di Luminor AB da gennaio 2019 a luglio 2019 ed è stata consulente industriale di EQT Partners per questioni di compliance e normative su progetti specifici. Tra l’aprile 2020 e l’aprile 2026 è stata membro del Consiglio di Amministrazione di Banco BPM S.p.A. e del Comitato Interno Controlli, Rischi e Sostenibilità. Nadine Faruque è inoltre membro dell’Advisory Board del MIB (Master in International Business) presso l’Università Cattolica di Milano. Nadine Faruque si è laureata presso la facoltà di giurisprudenza dell’Università di Berna, ha conseguito il titolo Fuersprecher, inoltre ha ottenuto un LLM (Masters in Law) presso la Duke University School of Law (North Carolina). È Avvocato qualificato in Svizzera e presso l’ordine di New York (USA). Attualmente, presso la Società, ricopre la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, membro del Comitato ESG e, dal 2 luglio 2025, di Lead Independent Director.

NR | CR 1



John Paul Maurice Bowtell

Consigliere

Indipendente | Non esecutivo

John Paul Maurice Bowtell è un amministratore con una grande esperienza nel settore, avendo trascorso otto anni nel settore del gioco in concessione come direttore finanziario di GVC Holdings Plc, una delle più grandi aziende di gioco regolamentato in Europa a seguito dell'acquisizione di Ladbrokes Coral Group Plc, dove per tre anni è stato presidente della controllata Eurobet, una delle più grandi aziende di gioco in concessione in Italia. In precedenza, Bowtell è stato direttore finanziario di First Choice Holidays PLC ed è diventato direttore finanziario di TUI Travel PLC dopo la fusione con First Choice Holidays PLC nel 2007. In precedenza, ha ricoperto diverse posizioni dirigenziali presso Centrica, WH-Smith e Forte.

Bowtell è stato amministratore non esecutivo di diverse società quotate e non quotate e attualmente è consulente senior di Alchemy, un fondo di private equity per situazioni speciali, di cui presiede alcune attività. È un commercialista e ha conseguito un master presso l'Università di Cambridge.



Alessandro Fiumara

Consigliere

Non indipendente | Esecutivo

Alessandro Fiumara è entrato a far parte del Gruppo Lottomatica nel 2021, dove attualmente ricopre il ruolo di Managing Director Digital and Betting, nonché di Presidente e CEO di GBO S.p.A., CEO di GBO Italy S.p.A., CEO e Presidente di PWO S.p.A., Presidente di Giocaonline S.r.l. e Presidente e CEO di Betflag S.p.A.

Prima di entrare nel Gruppo, ha ricoperto diversi ruoli in vari Paesi all'interno del gruppo IGT, tra cui responsabile della pianificazione strategica e del controllo, direttore della pianificazione industriale e direttore dell'ufficio del CEO. Nel 2017, ha iniziato a lavorare nel settore delle scommesse sportive in IGT, occupandosi di sviluppo prodotto, marketing e retail. È diventato responsabile delle scommesse sportive nel 2019 e CEO di Lottomatica Scommesse nel 2020.

Prima di IGT, ha trascorso due anni nel dipartimento di strategia e sviluppo business di PosteMobile, l'operatore mobile virtuale del Gruppo Poste, e sette anni nella consulenza aziendale presso McKinsey & Company e Bain & Company. Si è laureato con lode in Economia Aziendale presso l'Università LUISS di Roma nel 2003.



Francesco Giammaria

Consigliere

Indipendente | Non esecutivo

Francesco Giammaria è un avvocato di comprovata esperienza, specializzato nell'assistenza ai datori di lavoro – tra cui, a titolo esemplificativo, banche, fondi pensione e società industriali – nei contenziosi in materia di diritto del lavoro. È fondatore e managing partner di Pessi e Associati, studio legale italiano specializzato in diritto del lavoro, con focus sulla difesa e l'assistenza alle imprese. Ha maturato una significativa esperienza come componente degli organi di amministrazione di diverse società italiane quotate e non quotate. Attualmente è membro del consiglio di amministrazione di SOL S.p.A. e di Laura Biagiotti S.p.A., nonché componente dell'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, di Italgas Reti S.p.A.

Francesco Giammaria si è laureato con lode in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" e ha conseguito, con il massimo dei voti, la specializzazione in Diritto sindacale del Lavoro e della Previdenza sociale presso la Scuola di Specializzazione della medesima Università.



Catherine Renee Anne Guillouard

Consigliera

Indipendente | Non esecutiva

Catherine Guillouard ha iniziato la sua carriera presso il Ministero delle Finanze, il Tesoro francese, lavorando per il Dipartimento Zona Africa - CFA e successivamente presso l'Ufficio Affari Bancari. Ha lavorato alla preparazione per la quotazione di Air France nel 1997 e ha rivestito nella società varie posizioni esecutive, inclusa quella di CFO tra il 2005 e il 2007. Ha inoltre ricoperto il ruolo di Direttore finanziario e membro del Comitato esecutivo del Gruppo presso Eutelsat, leader globale nel settore delle comunicazioni via satellite. Successivamente, Catherine Guillouard è entrata a far parte di Rexel come direttore finanziario. Da maggio 2014 a febbraio 2017 è stata Deputy CEO. Nominata nel 2017 con decreto del Presidente della Repubblica francese, è stata, fino a settembre 2022, Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo RATP, il terzo operatore globale nell'ambito dei sistemi di trasporto pubblico. Il gruppo RATP opera a Parigi ma anche in città di 15 paesi nel mondo (Stati Uniti, Qatar, Egitto, Italia, Regno Unito, Arabia Saudita, Marocco, Australia, ecc...). In precedenza, è stata membro del consiglio di amministrazione di Technicolor, Aéroport de Paris, Engie e KPN. Dal 2016, è membro del Consiglio di Amministrazione di Airbus S.E. (membro del Comitato di Controllo e del Comitato Etica, Compliance e Sostenibilità). A maggio 2023 è entrata a fare parte del Consiglio di Amministrazione di Air Liquide S.A. (Presidente del Comitato di controllo). È stata nominata Presidente del Consiglio di Amministrazione di Ingenico S.A. in data 30 settembre 2022 e nel novembre 2024 è stata nominata membro del Consiglio di Amministrazione di Arrive S.A., entrambe società non quotate.

T

PC | ESG | T

CR | ESG | T

2

LEGENDA

CR

Comitato Controllo e Rischi

ESG

Comitato ESG

NR

Comitato Nomine e Remunerazioni

PC

Comitato Parti Correlate

T

Comitato Technology



Numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate o di rilevanti dimensioni (patrimonio netto > euro 1mld).



Augusta Iannini

Consigliera

Indipendente | Non esecutiva

Augusta Iannini è stata giudice in Italia. Nel corso della sua carriera nel sistema giudiziario ha ricoperto numerosi incarichi di rilievo, tra cui quelli di giudice istruttore e giudice per le indagini preliminari. Ha inoltre lavorato presso il Ministero della Giustizia come Vice Capo di Gabinetto, Direttore Generale della Giustizia Penale e Capo del Dipartimento per gli Affari di Giustizia. È stata altresì Capo dell'Ufficio legislativo del Ministero della Giustizia dal giugno 2008 fino al giugno 2012. Dal 2012 al 2020 è stata vicepresidente dell'Autorità per la protezione dei dati personali. È autrice di numerosi articoli e ha partecipato a varie conferenze. Nel 2009 ha ricevuto il Premio Bellisario per la Giustizia. Ricopre incarichi come membro del Consiglio di Amministrazione di diverse società, tra le quali SNAM S.p.A. e membro del Consiglio di Amministrazione di Fondazione Lottomatica.

PC | NR



1



Marzia Mastrogiacom

Consigliera

Indipendente | Non esecutiva

Marzia Mastrogiacom è un dirigente d'azienda con oltre 25 anni di esperienza in aziende multinazionali e nazionali in diversi settori per complessità e stakeholder: Largo Consumo, Servizi Finanziari e di Pagamento, Mercati Regolamentati e Concessioni che collaborano con le Pubbliche Amministrazioni. È stata Amministratore Delegato di due concessionarie di giochi pubblici del Gruppo IGT, dove era responsabile delle attività di Lotto e Gratta & Vinci. Negli ultimi anni, dopo aver seguito una formazione specifica presso le business school di Cambridge e Berkeley, Marzia Mastrogiacom ha approfondito gli impatti e le opportunità della sostenibilità, dell'innovazione e della trasformazione digitale. È consulente strategico con un focus specifico sull'integrazione delle tematiche ESG nelle strategie di business, nelle organizzazioni e nei processi operativi aziendali.

ESG | NR



Tiziana Togn

Consigliera

Indipendente | Non esecutiva

Tiziana Togn dopo la laurea in Economia e Commercio ha iniziato e proseguito la sua intera carriera presso la CONSOB. Nel corso della propria attività ha ricoperto numerosi incarichi di rilievo nei diversi settori di competenza dell'Istituto, tra cui quello di responsabile della Divisione Ispettorato e della Divisione Intermediari. Dal 2019 al 2023 è stata vicedirettore generale con delega al coordinamento sugli intermediari, sugli emittenti e sul governo societario. Dal 2020 al 2022 ha svolto anche le funzioni di direttore generale facente funzioni. Dal 2024 è membro del gruppo di lavoro tecnico per gli emittenti istituito presso il MEF per l'analisi e l'approfondimento delle tematiche inerenti la riforma organica delle disposizioni in materia di mercati di capitali. Da ottobre 2025 è altresì membro non esecutivo e indipendente del Consiglio di Amministrazione di Mediobanca S.p.A. nonché Componente del Consiglio tecnico-scientifico istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) con il compito di svolgere attività di elaborazione, studio e analisi sul sistema del mercato finanziario dei capitali, anche in relazione agli altri mercati europei, al fine di individuare aree di intervento strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del mercato dei capitali. A partire da gennaio 2026, Tiziana Togn collabora come of Counsel presso lo studio legale Inzitari & Partners Fabiani.

PC | CR



1



Fabrizio Virtuani

Consigliere

Indipendente | Non esecutivo

Fabrizio Virtuani è Professore a Contratto in Luiss Business School nelle materie Digital Transformation, Innovazione Tecnologica, ICT Management, Artificial Intelligence and Cybersecurity, nei Master Management and Technology, Big Data, Cybersecurity, Information Technology e Artificial Intelligence, ed è stato Coordinatore Scientifico del Master in Management and Technology-Major in M&A Strategy. Ha significative esperienze come Presidente, AD e Dirigente di prima linea in società nazionali ed internazionali, ed elevate competenze di Digital Transformation, Innovazione Tecnologica, Cybersecurity, Artificial Intelligence, Gestione dei Sistemi Informativi e Tecnologie delle Telecomunicazioni. È stato Amministratore Delegato di Innova, Direttore Innovazione, Tecnologie e Sistemi Informativi del Gruppo Tea, Presidente e Amministratore Delegato di Lottomatica Scommesse e Senior Vice President Digital & Betting di Lottomatica (Gruppo IGT, ora Brightstar Lottery), Direttore della funzione Tecnologie dell'Informazione del Gruppo Poste Italiane, Amministratore Delegato di PosteMobile, nonché Presidente della Fondazione Global Cyber Security Center e Presidente del CdA di Postecom S.p.A.. Precedentemente ha lavorato in Bain & Company Italy come Associate Partner e in Italtel-Siemens come Marketing and Planning Manager della Business Unit sistemi radiomobili. È laureato in Ingegneria Elettronica al Politecnico di Milano.

CR | T

LEGENDA

CR

Comitato Controllo e Rischi

ESG

Comitato ESG

NR

Comitato Nomine e Remunerazioni

PC

Comitato Parti Correlate

T

Comitato Technology



Numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate o di rilevanti dimensioni (patrimonio netto > euro 1mld).

Comitati interni

al Consiglio di Amministrazione

All'interno del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. sono stati istituiti i seguenti comitati: il Comitato Controllo e Rischi; il Comitato Nomine e Remunerazioni; il Comitato ESG; il Comitato Parti Correlate; e il Comitato Technology.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale svolge funzioni di vigilanza sul rispetto della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento.

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, investito di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di supervisionare il funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

SOCIETÀ DI REVISIONE

Il servizio di revisione legale è affidato, per la durata di nove esercizi a partire dal 2023, alla società di revisione PriceWaterhouseCoopers (PwC) iscritta nell'albo speciale, su incarico dell'Assemblea degli Azionisti.

LA GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo ha rafforzato negli anni il percorso orientato all'integrazione della **sostenibilità** in tutte le dimensioni aziendali, assicurando il controllo sulla strategia ESG, sul relativo piano, e sulla **gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità legati alla sostenibilità** mediante una governance distribuita tra gli stakeholder interni interessati.

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.

La **governance di sostenibilità si articola su molteplici livelli organizzativi**, che vanno dal Consiglio di Amministrazione fino alle direzioni maggiormente coinvolte sugli specifici temi di sostenibilità. A questi si aggiunge la figura dell'**ESG Officer**, con responsabilità di coordinamento e presidio dell'implementazione delle attività del Piano di Sostenibilità.



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione ha un ruolo strategico e una posizione di assoluta centralità nel sistema di Corporate Governance di Lottomatica. Ad esso è assegnata la **responsabilità di definire le linee strategiche e gli obiettivi del Gruppo**, anche in relazione al Piano di Sostenibilità, nonché la natura e il livello di rischio compatibile con tali linee strategiche, tenendo conto di tutti gli elementi che possano assumere rilievo nell'ottica del successo sostenibile, inteso come creazione di valore nel lungo termine.

COMITATO ENDOCONSILIARE ESG

Il Comitato endoconsiliare ESG è composto da **tre membri** del Consiglio di Amministrazione, **non esecutivi e tutti indipendenti** secondo i requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance, con competenze trasversali anche in materia di sostenibilità, e 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. Inoltre, 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 stakeholders. Il Comitato si occupa, inoltre, dell'esame e della valutazione dell'evoluzione della sostenibilità anche alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali in materia, nonché delle best practice di settore e di mercato, fornendo linee guida al Consiglio di Amministrazione per l'adeguamento delle strategie di medio-lungo termine. Inoltre, monitora lo stato di avanzamento

delle azioni intraprese per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità relativi al business della Società e delle società controllate, tenendo conto degli interessi degli stakeholder. Infine, è incaricato della revisione dei documenti contenenti le informazioni di carattere non finanziario e della valutazione dell'idoneità dell'informazione periodica di natura non finanziaria a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite. Il Comitato ESG interagisce con il Comitato manageriale ESG della Società e, in generale, con qualunque funzione aziendale preposta alla governance di strategie e programma in materia ESG. Infine, riferisce al Consiglio di Amministrazione periodicamente in merito all'attività svolta.

COMITATO ENDOCONSILIARE CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato endoconsiliare Controllo e Rischi è composto da **quattro membri del Consiglio di Amministrazione, non esecutivi e tutti indipendenti**, secondo i requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance. Il Comitato possiede nel suo complesso un'adeguata competenza nel settore di attività in cui opera la Società, funzionale a valutare i relativi rischi. Almeno un componente del Comitato Controllo e Rischi possiede conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi. Il Comitato 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. Il Comitato, tra le altre cose, esamina il contenuto della relazione periodica a carattere non finanziario rilevante ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Infine, riferisce al Consiglio di Amministrazione periodicamente in merito all'attività svolta.

COMITATO MANAGERIALE ESG

Il Comitato manageriale ESG è incaricato dello **sviluppo della strategia ESG**, del **Piano di Sostenibilità** e dei relativi **programmi**, della definizione degli **obiettivi ESG** e del **monitoraggio** dei relativi **KPI**. Si coordina con il Comitato endoconsiliare ESG e, sotto il coordinamento dell'ESG Office, include i responsabili delle direzioni HR & Organization; Finance, Control & Credit; Legal; External Relations & Communications.

Inoltre, al fine di tradurre le strategie ESG in un impegno concreto e dare concreta attuazione alle iniziative, sono stati istituiti i seguenti **comitati operativi**:

COMITATO CULTURAL INNOVATION

Il Comitato Cultural Innovation, che ha preso il posto del precedente Comitato Diversity & Inclusion, ha l'obiettivo di proporre e implementare strategie e iniziative finalizzate alla **promozione di una cultura aziendale sempre più aperta e inclusiva**, ed è articolato in cinque dimensioni di impegno: Cultural diversity, Disability & accessibility, Gender equality, Generational diversity, e LGBTQ+.

COMITATO GIOCO RESPONSABILE

Il Comitato Gioco Responsabile ha il compito di favorire la crescente **integrazione tra processi di business e Programma di Gioco Responsabile**, assicurando la massima focalizzazione sugli impegni e sugli obiettivi in tema di gioco responsabile e di tutela dei giocatori, sia a livello corporate sia a livello di business.

COMITATO GUIDA DELLA PARITÀ DI GENERE

Il Comitato Guida della Parità di Genere ha il compito di supportare la **definizione della Politica per la parità di genere**, garantendo l'inclusione, l'integrazione e le pari opportunità all'interno dell'organizzazione e individua iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro.

COMITATO DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Il Comitato di Sostenibilità Ambientale ha il compito di sviluppare il piano annuale di attività per lo **sviluppo della strategia di sostenibilità ambientale**, individuando obiettivi di riduzione delle attività emissive di tutte le società del Gruppo, garantendo l'ottenimento delle certificazioni ambientali e promuovendo in azienda la diffusione di una genuina cultura ambientale.



L'IMPEGNO ESG DEL GRUPPO

Generare valore duraturo e sostenibile, combinando innovazione, affidabilità e sostenibilità per rendere l'intrattenimento un'esperienza divertente, sicura e responsabile, costituisce l'essenza del DNA del Gruppo Lottomatica.

LOTTOMatica

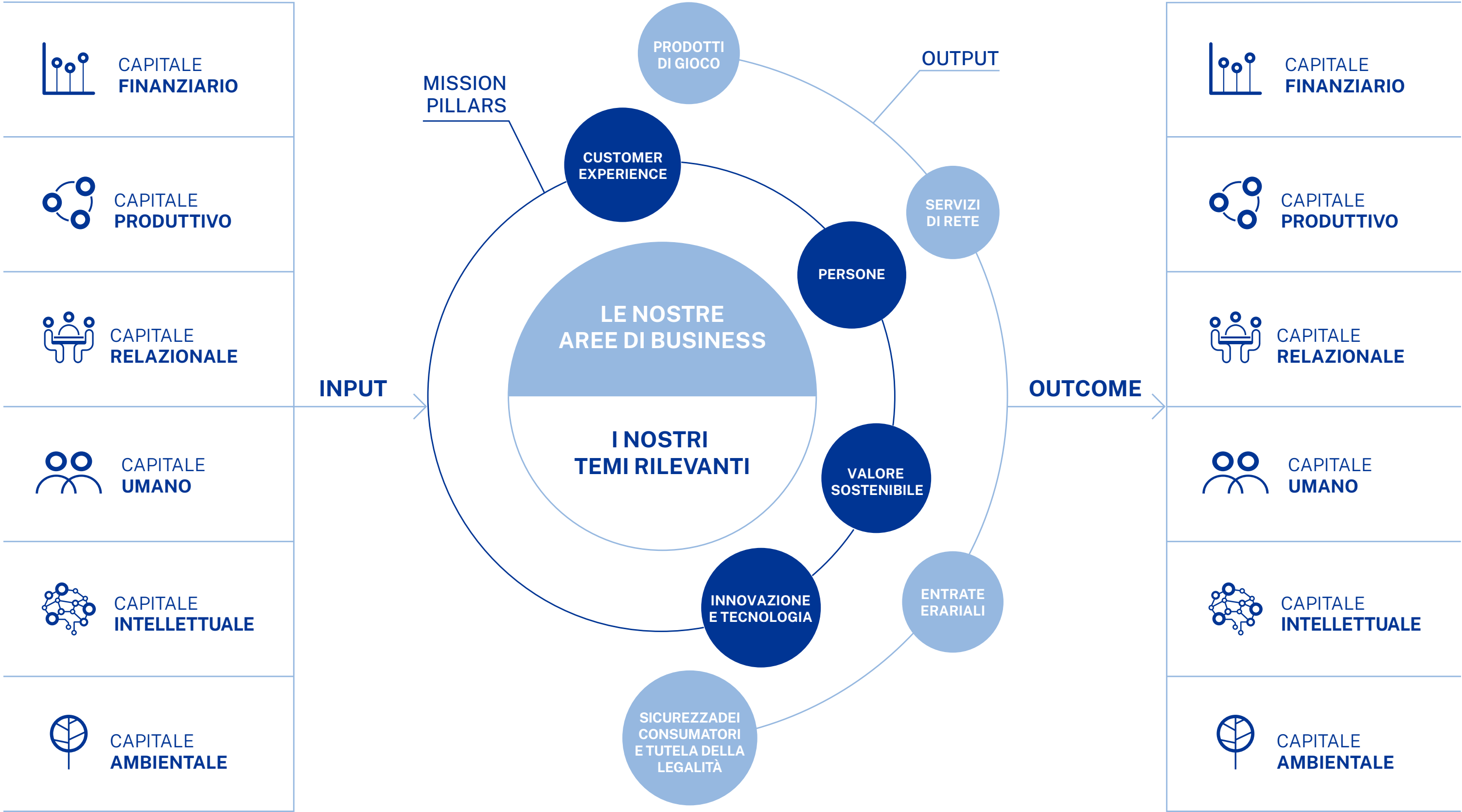


L'IMPEGNO ESG DEL GRUPPO

Consapevole del proprio ruolo in quanto azienda leader nel settore del gioco pubblico nel contrastare i cambiamenti climatici e nell'innescare comportamenti virtuosi lungo tutta la catena del valore, Lottomatica dedica da sempre la massima attenzione alla **sostenibilità delle proprie attività**. Per questo, il Gruppo ha intrapreso negli anni un percorso di crescente impegno sul **governo dei temi ESG** e dei suoi **possibili impatti sulla collettività**, costruendo una solida governance e una strutturata **strategia ESG**, finalizzata a integrare i driver di sostenibilità all'interno del modello di business aziendale.

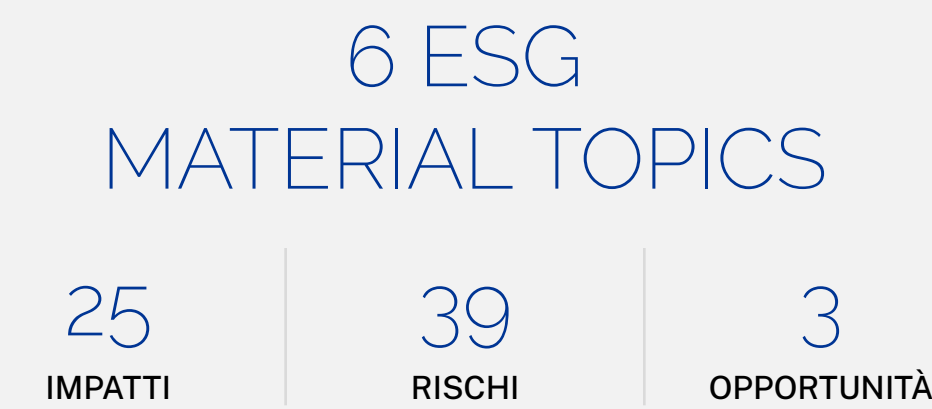
IL MODELLO DI CREAZIONE DEL VALORE

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** (outcome), creando valore per tutti gli stakeholder nel breve, medio e lungo termine.



IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

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 improntato alla trasparenza e 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 IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ DEL GRUPPO

Il Gruppo effettua un periodico aggiornamento del processo di **analisi di materialità** in linea con gli standard di rendicontazione più diffusi e globalmente accettati. Nel corso del 2025 Lottomatica ha aggiornato il proprio processo di analisi di rilevanza in linea con quanto previsto dagli **standard ESRS** e dalla Materiality Assessment Implementation Guidance (Linea Guida MAIG) elaborati dall'EFRAG, al fine di includere nel processo le due prospettive di **rilevanza d'impatto** e di **rilevanza finanziaria** in conformità con quanto previsto dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, la direttiva europea sul reporting di sostenibilità recepita in Italia nel settembre 2024.

LEGENDA

I+	Impatti positivi	R	Rischi
I-	Impatti negativi	O	Opportunità

ESRS TOPIC		I	R	O
ENVIRONMENT	E1	CAMBIAMENTO CLIMATICO		
		I+ Produzione di emissioni GHG	I+ Consumi di energia da fonti rinnovabili	22-
		R Non conformità alle normative in materia ambientale		
	E5	ECONOMIA CIRCOLARE		
I- Produzione e smaltimento dei rifiuti		R Non conformità alle normative in materia ambientale	11-	
SOCIAL	S1	FORZA LAVORO PROPRIA		
		I+ O Stabilità occupazionale ed equilibrio vita lavoro	I+ I- R Salute e sicurezza sul lavoro	I- Discriminazione di genere
		I+ O Attrazione, valorizzazione e formazione dei dipendenti	I- Rispetto dei diritti umani e delle norme sulle condizioni di lavoro	I- R Sicurezza informatica e protezione dei dati
	S2	LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE		
		I+ I- Salute e sicurezza sul lavoro	I- Rispetto dei diritti umani	
		I+ Ampliamento e aggiornamento delle competenze professionali	I- Sicurezza informatica e protezione dei dati	
	S4	CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI		
		I+ Tutela dei consumatori e adozione di pratiche commerciali responsabili	R Gestione delle infrastrutture tecnologiche presso i punti vendita	
		I- R Sicurezza informatica e protezione dei dati	I- Presenza di casi di disturbo da gioco d'azzardo	
O Offerta di un ambiente di gioco sicuro e canali legali				
GOVERNANCE	G1	CONDOTTA DELLE IMPRESE		
		I+ I- Rispetto dei valori e dei principi di Lottomatica all'interno della Società e lungo la value chain	I+ Trasparenza nei rapporti con le Istituzioni	I+ Adempimento degli obblighi tributari
		R Rispetto delle norme in materia di contrasto alla corruzione e al riciclaggio	R Rispetto delle norme in materia di informazioni privilegiate	R Potenziali danni economici causati da soggetti interni o esterni alla Società
		R Selezione e contrattualizzazione dei fornitori	R Processi di approvvigionamento	I+ Responsabilizzazione della catena di fornitura sui temi della sostenibilità

IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

L'ambizione di **generare impatti positivi** per le persone, l'ambiente e tutti gli stakeholder è testimoniata dal percorso impegnativo e sfidante intrapreso dal Gruppo nella gestione delle tematiche ESG. Lottomatica ha infatti costruito negli anni una **solida strategia ESG**, finalizzata a integrare i driver di sostenibilità all'interno del modello di business aziendale e costituita da un articolato **Piano di Sostenibilità** oltre che da un insieme di **Politiche e Programmi** dedicati.

Il **Piano di Sostenibilità** del Gruppo è articolato lungo **tre direttrici di impegno ESG ben individuate: Responsabilità, Persone, Comunità e Ambiente**. È su tali pilastri che si focalizzano i programmi e gli obiettivi di sostenibilità aziendale, attraverso una serie di azioni e iniziative trasversali ai diversi settori operativi.

RESPONSABILITÀ
WE ACT RESPONSIBLY

Gioco legale e responsabile



Tutela dei giocatori e compliance normativa

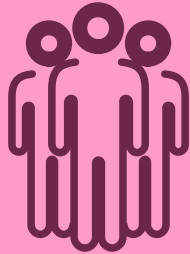


Governance, etica e integrità



PERSONE
WE CARE ABOUT PEOPLE

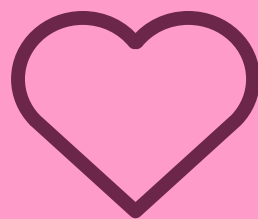
People Strategy



Diversità, inclusione e pari opportunità



Salute e sicurezza, welfare e benessere



COMUNITÀ E AMBIENTE
WE SHARE WITH COMMUNITIES

Comunità



Ambiente



Rete, partner e fornitori



GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DI LOTTOMATICA

Il Gruppo aderisce all’**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, il programma adottato nel 2015 dalle Nazioni Unite per guidare istituzioni, governi, imprese e cittadini verso la costruzione di un futuro più sostenibile.

Lottomatica intende contribuire attivamente al raggiungimento di **8 Sustainable Development Goals (SDGs)** su 17 in totale attraverso una serie di obiettivi e target definiti all’interno del proprio Piano di Sostenibilità, in un percorso di collaborazione e responsabilità necessario per affrontare le complesse sfide attuali e future.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



WE SUPPORT



L'ADESIONE ALLO UN GLOBAL COMPACT

La rilevanza che Lottomatica attribuisce alla sostenibilità e alla responsabilità etica, economica e ambientale, nonché all'integrazione di tali aspetti nelle proprie attività di business, si riflette ulteriormente nell'adesione allo **UN Global Compact** e ai suoi **dieci principi**.

Tale iniziativa, che il Gruppo sostiene dal 2022, è stata lanciata dall'Organizzazione delle Nazioni Unite per favorire la costruzione di un'economia globale sostenibile: rispettosa dei diritti umani e del lavoro, delle diversità, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

DIRITTI UMANI

1. **Promuovere e rispettare** i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.
2. **Assicurarsi** di non essere, seppure indirettamente complici negli abusi dei diritti umani.

LAVORO

3. **Sostenere** la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.
4. **Adoperarsi** per l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.
5. **Adoperarsi** per l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.
6. **Adoperarsi** per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

AMBIENTE

7. **Sostenere** un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.
8. **Intraprendere** iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.
9. **Incoraggiare** lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

10. **Impegnarsi** a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.



IL RATING ESG DI SUSTAINALYTICS

Lottomatica Group S.p.A. è valutata da Morningstar Sustainalytics con un **ESG Risk Rating pari a 12,5 su 100**, che equivale a un rischio basso (“low”) di subire impatti finanziari significativi legati a fattori ESG.

Questo risultato posiziona Lottomatica Group S.p.A. ai primi posti a livello mondiale sia nel segmento “Casinos and Gaming”, che comprende circa 70 società valutate, sia nel più ampio settore “Consumer Services”, che conta circa 450 aziende.

Lottomatica Group è stata inoltre nominata **Industry ESG Leader 2026** da Morningstar Sustainalytics, entrando a far parte delle aziende migliori del settore grazie all’eccellenza delle proprie performance ESG e a una marcata sovraperformance rispetto ai principali competitor.

Morningstar Sustainalytics è un’agenzia internazionale di rating ESG che valuta circa 15.000 aziende in tutto, misurando l’esposizione ai rischi ESG specifici del settore in cui operano e l’efficacia con cui tali rischi vengono gestiti.

Copyright ©2026 Sustainalytics. All rights reserved.
This article contains information developed by Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third-party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.



IL RATING ESG DI MSCI

Lottomatica Group S.p.A. ha ottenuto il massimo punteggio di **AAA** nella valutazione **MSCI ESG Ratings**, posizionandosi nella categoria “**Leader**”.

MSCI ESG Research fornisce rating ESG su società pubbliche globali e alcune società private su una scala da “AAA” (“Leader”) a “CCC” (“Laggard”), in base all’esposizione ai rischi ESG specifici del settore di appartenenza e alla capacità di gestire tali rischi rispetto ai peer.

L'utilizzo da parte di Lottomatica Group S.p.A. di qualsiasi dato di MSCI ESG Research LLC o delle sue affiliate ("MSCI") e l'utilizzo dei loghi, marchi commerciali, marchi di servizio o nomi di indici di MSCI contenuti nel presente documento non costituiscono una sponsorizzazione, approvazione, raccomandazione o promozione di Lottomatica Group S.p.A. da parte di MSCI. I servizi e i dati MSCI sono di proprietà di MSCI o dei suoi fornitori di informazioni e sono forniti "così come sono" e senza alcuna garanzia. I nomi e i loghi MSCI sono marchi distintivi o marchi di servizio di MSCI.

RESPONSABILITÀ WE ACT RESPONSIBLY

Lottomatica opera con piena consapevolezza del proprio ruolo per la promozione di un modello di gioco legale e responsabile, riconoscendo il consumatore come soggetto da tutelare e al quale offrire esperienze di gioco innovative e coinvolgenti, di qualità e in totale sicurezza.

Il Gruppo risponde ai più alti standard di etica ed integrità, attraverso una governance di modelli e procedure a tutela di tutti gli stakeholder.



RESPONSABILITÀ WE ACT RESPONSIBLY

L'IMPEGNO DI LOTTOMATICA PER IL GIOCO RESPONSABILE

L'attenzione al **gioco responsabile** rappresenta un elemento centrale del modello di business sostenibile di Lottomatica ed è parte integrante delle operazioni quotidiane del Gruppo.

Per questo, il Gruppo opera con piena consapevolezza del proprio ruolo per la **promozione di un modello di gioco legale e responsabile**, supportando i propri clienti affinché si avvicinino a tali attività in modo sano e consapevole e assicurando **i massimi livelli di tutela** in tema di gioco sicuro, prevenzione del gioco eccessivo e protezione dei minori.

L'impegno di Lottomatica per il gioco responsabile si sviluppa lungo quattro direttrici fondamentali: **consapevolezza, informazione e trasparenza, formazione e governance**.

Tale impegno, formalizzato all'interno del **Codice Etico di Gruppo**, è disciplinato da una specifica **Politica di gioco responsabile** e da una **Politica di marketing responsabile** e trova concreta attuazione nel **Programma di gioco responsabile**.



“

Il tema del Gioco Responsabile è affrontato dalla Società con estrema cura, massima coscienza nella tutela dei minori e dei giocatori.

A tal proposito, la Società:

- **si impegna nei confronti dei propri clienti** a porre in essere ogni tipo di attività che possa accrescerne il senso di responsabilità rispetto alla pratica stessa del gioco;
- **informa l'utente e i clienti** secondo quanto previsto dalla normativa applicabile sulle probabilità di vincita, sui rischi del gioco e sui divieti previsti. Le attività di comunicazione sono focalizzate ad accrescere la consapevolezza dei giocatori e aiutarli a comprendere e monitorare le proprie abitudini di gioco;
- **forma tutto il personale**, che sia a contatto con il cliente e giocatore o meno, affinché possa supportare e aiutare chi non considera il gioco come uno svago;
- **non consente di giocare ai minori di 18 anni**. A tale fine la Società ha dato precise disposizioni a tutta la rete di vendita di non accettare richieste di gioco da parte dei minori di 18 anni.

Codice Etico Lottomatica Group

LA POLITICA E IL PROGRAMMA DI GIOCO RESPONSABILE

Il Gruppo Lottomatica, pienamente consapevole dei rischi connessi con le attività che svolge, adotta una **Politica di gioco responsabile**, approvata dal Consiglio d'Amministrazione, che ha l'obiettivo di definire l'insieme dei principi, delle regole e delle procedure che guidano la gestione e il governo del gioco responsabile.

Le principali **linee-guida di impegno sul gioco responsabile**, che il Gruppo si prefigge di assicurare attraverso tale politica, riguardano:

- la protezione dei minori;
- la prevenzione delle forme di gioco eccessivo;
- la promozione di un modello responsabile di gioco.



Protezione dei minori, mediante l'adozione di specifiche misure volte a impedire qualunque forma di accesso al gioco da parte dei minorenni



Prevenzione delle forme di gioco eccessivo, attraverso formazione e strumenti di monitoraggio e governo, e il supporto ai giocatori problematici



Promozione di un modello responsabile di gioco, inteso come forma di intrattenimento da scegliere con consapevolezza e caratterizzato da chiarezza, esaustività e imparzialità delle informazioni



Consulta la **Politica di gioco responsabile** su Lottomaticagroup.com

OBIETTIVI E ATTIVITÀ

I principali obiettivi individuati in tema di gioco responsabile si identificano nel:

- assicurare il **rispetto di norme e regolamenti** in tema di gioco e tutela della salute;
- prevedere una **riduzione degli impatti** derivanti dal business anche attraverso l'analisi dei rischi;
- collaborare con gli stakeholder interessati, allineando le strategie di gioco responsabile alle loro aspettative;
- generare consapevolezza interna mediante la **formazione continua** di tutti i dipendenti;
- incorporare strumenti di **prevenzione del gioco d'azzardo patologico** all'interno di prodotti e servizi;
- implementare strumenti di **monitoraggio** del comportamento dei giocatori per intercettare potenziali problemi;
- assicurare che tutte le attività promozionali siano conformi alla **Politica di marketing responsabile**;
- agire in modo consapevole e coerente verso tutte le parti interessate;
- promuovere comportamenti di gioco responsabile nei confronti di clienti e consumatori;
- **riferire periodicamente sulle iniziative e sui risultati** in tema di gioco responsabile, attraverso i touchpoint di comunicazione aziendali nonché attraverso la redazione di relazioni annuali.

Per perseguire effettivamente i suddetti obiettivi, il Gruppo definisce su base annuale un solido **Programma di gioco responsabile** strutturato secondo **quattro macro-aree di attività**:



FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA DELLE RISORSE sui temi del gioco responsabile



INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEI GIOCATORI sulle tematiche inerenti il gioco e sui possibili disturbi correlati



PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI derivanti da comportamenti di gioco non corretti



STUDIO E RICERCA sui temi del gioco responsabile





FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA DELLE RISORSE

La formazione sul gioco responsabile viene erogata a tutti i dipendenti, con particolare attenzione al personale a diretto contatto con i giocatori, con l’obiettivo di fornire competenze specifiche per la prevenzione del gioco minorile e per il contrasto del gioco problematico e del disturbo da gioco d’azzardo. Il Gruppo mette inoltre a disposizione dei dipendenti un canale anonimo per comunicare eventuali problemi personali con il gioco o preoccupazioni su tema.

Progetti e iniziative

- **Formazione di primo livello per tutti i dipendenti e per la rete diretta**, erogata in e-learning e realizzata 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. Dal 2023, tale corso è accessibile al **100%** della popolazione aziendale e dal 2025 è parte della formazione interna obbligatoria. Dal 2024, inoltre, la formazione sul gioco responsabile è inclusa negli impegni contrattuali sottoscritti dagli operatori dei punti vendita e ha coinvolto oltre l’**80%** della rete betting e circa il **90%** delle sale VLT a gestione indiretta, oltre al **100%** delle sale a gestione diretta.
- **Formazione di secondo livello per il personale a diretto contatto con i clienti**, da svolgere obbligatoriamente, anche in presenza, e realizzata mediante collaborazioni con primari enti anche internazionali come Gambling Therapy: scopo dei corsi è conoscere nel dettaglio procedure, strumenti e azioni utili a riconoscere, prevenire e contenere le possibili casistiche di gioco problematico. Nel 2025, tale formazione è stata erogata al **100%** dei nuovi dipendenti che rientrano nell’area Digital e Digital customer service.

INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE
DEI GIOCATORI

In linea con il proprio approccio al gioco responsabile e con la propria **Politica di marketing responsabile**, Lottomatica si impegna a non incentivare in alcun modo attività di gioco, fornendo solo **comunicazioni di carattere puramente informativo** e finalizzate a promuovere un approccio sano, sicuro e consapevole al gioco.

Progetti e iniziative

- **Nuova sezione dedicata al gioco responsabile sul sito di Gruppo**, revisionata e aggiornata nel 2025.
- **Survey sul gioco responsabile**, realizzata nel corso del 2025 per rilevare il livello di conoscenza e le percezioni sul tema, coinvolgendo circa 2.150 dipendenti, oltre 2,6 milioni di giocatori online e quasi 4.000 clienti della rete fisica.
- **Materiale informativo sul gioco responsabile**, pubblicato in formato digitale sul portale dedicato agli esercenti e inviato in formato cartaceo alla rete di punti vendita betting e VLT, con l’obiettivo di rafforzare la capacità della rete di promuovere comportamenti responsabili e una relazione consapevole con i clienti.
- **Strumenti per i conti di gioco online**, sviluppati per accrescere la consapevolezza dei clienti nei confronti dei propri comportamenti di gioco e scoraggiare eventuali comportamenti problematici, tra i quali:
 - dashboard dedicata;
 - test di autovalutazione interattivo; monitoraggio delle attività online (storico dei login, delle transazioni e delle attività di gioco);

- disconnessione automatica dall’account (in caso di inattività per un tempo superiore ai 20 minuti);
- autolimitazione volontaria del limite di deposito settimanale (obbligatoria per aprire il conto di gioco);
- autoesclusione volontaria dal gioco, temporanea (per 30, 60 o 90 giorni) o permanente.



PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI

Nella conduzione delle proprie attività, Lottomatica assegna priorità assoluta alla **tutela dei consumatori** in ogni fase della customer experience, dalla fase di selezione e sviluppo dei prodotti fino alla loro veicolazione attraverso i canali della rete fisica e online. Il Gruppo è pertanto fortemente impegnato nel **prevenire, misurare e mitigare gli impatti negativi** derivanti da comportamenti di gioco non corretti, anche mediante soluzioni innovative per il **monitoraggio del gioco responsabile** e delle attività di gioco, al fine di intercettare e prevenire comportamenti problematici, nel rispetto della normativa vigente e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Progetti e iniziative



- **Sistema “Safe Plai”**, software proprietario sviluppato nel 2024, nel rispetto dei dettami del GDPR e in collaborazione con il CePID della Fondazione Policlinico Gemelli di Roma, per il **monitoraggio e la prevenzione dei rischi derivanti dal gioco online** e basato su un algoritmo predittivo in grado di segmentare la customer base in base a otto differenti indicatori di comportamento.
- **Screening “Gioco Intelligente”**, software proprietario per il **monitoraggio del gioco responsabile presso le sale a gestione diretta** attraverso la compilazione, da parte dei gestori di sala appositamente formati sul tema, di un modulo digitale per tracciare in forma anonima e aggregata eventuali comportamenti problematici e azioni correttive intraprese.
- **Specifici protocolli di intervento** da parte della rete di vendita e 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 di strumenti per un maggior controllo dell'attività di gioco (timer fisici messi a disposizione all'interno della rete diretta delle sale e sistemi di autolimitazione per i conti di gioco online), fino all'invito ad una completa autoesclusione per i giocatori del canale a distanza, seguito dall'indicazione dei contatti nazionali e locali per poter ricevere specifica assistenza.
- **Gambling Therapy**, servizio fornito da Gordon Moody (principale fornitore nel Regno Unito di servizi di terapia e assistenza nel settore del gioco), con cui Lottomatica collabora dal 2022, che offre assistenza e supporto per problemi di gioco tramite strumenti quali: helpline e gruppi di supporto multilingue, forum e assistenza diretta via mail, app dedicata con informazioni e strumenti utili a identificare e superare un eventuale problema di gioco.
- **Telefono Verde Nazionale** per le problematiche legate al Gioco d'Azzardo (TVNGA), servizio anonimo e gratuito, gestito dall'Istituto Superiore di Sanità, promosso in tutti i canali di offerta, sia fisici che online, a cui si aggiungono, nei punti vendita, i riferimenti dei centri specializzati a livello territoriale (SERD e ASL).

800 55 88 22
TELEFONO VERDE NAZIONALE
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ

STUDIO E RICERCA



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 rientrano le collaborazioni con università ed enti di ricerca medico-scientifica, finalizzate prima di tutto a:

- supportare attività cliniche e di ricerca, finalizzate alla prevenzione, al contrasto e alla cura dei disturbi da dipendenza patologica;
- contribuire alla realizzazione di studi e ricerche in materia;
- diffondere conoscenza e consapevolezza tra gli stakeholder, attraverso evidenze scientifiche e misurabili;
- contribuire al miglioramento continuo delle attività e delle iniziative del Gruppo, grazie al confronto continuo con operatori nazionali e internazionali.

In tale quadro si inserisce, inoltre, la collaborazione con il **CePID**, il Centro Psichiatrico Integrato di ricerca, cura e prevenzione delle Dipendenze, nato dalla collaborazione avviata nel 2022 tra **Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS** e **Fondazione Lottomatica** che, oltre all'attività di formazione rivolta alla propria rete e ai dipendenti, contribuisce con attività scientifica di analisi del fenomeno. Dal 2024, inoltre, il Gruppo è membro dell'associazione **European Association for the Study of Gambling (EASG)**, organizzazione senza scopo di lucro dedicata allo studio del gioco in tutte le sue forme.

LA POLITICA DI MARKETING RESPONSABILE

Allo scopo di fornire i massimi livelli di tutela e protezione dei consumatori, il Gruppo adotta dal 2022 una specifica **Politica di marketing responsabile**, che definisce i principi e gli standard di riferimento per lo sviluppo, la selezione, la comunicazione e la commercializzazione dei prodotti, nel rispetto della normativa vigente e dell'impegno aziendale nel promuovere il gioco responsabile come chiave per la sostenibilità del business. Tutte le funzioni coinvolte in attività di marketing e/o di comunicazione, infatti, sono tenute ad operare in base alle linee guida specifiche definite nella Politica di marketing responsabile e seguendo le procedure dedicate al gioco responsabile.

Q
Consulta la **Politica di marketing responsabile** su [Lottomaticagroup.com](https://lottomaticagroup.com)

“
La priorità del Gruppo è tutelare i giocatori in qualunque fase della loro c.d. customer experience, attraverso politiche di condotta responsabile, dalla fase di scelta e realizzazione dei prodotti fino alla loro veicolazione attraverso tutti i canali e punti di contatto con il cliente finale e, più in generale, con i consumatori.

L'impegno di Lottomatica sul marketing responsabile

Le linee guida della **Politica di marketing responsabile** fanno principalmente riferimento a:

- **trasparenza delle offerte**, delle caratteristiche e delle condizioni di gioco, che devono essere sempre rappresentate in maniera chiara, veritiera e inequivocabile al fine di consentire un approccio sano e consapevole al gioco;
- **attenzione ai minori**, sia per quanto riguarda il contrasto al gioco minorile in qualsiasi forma, sia nella realizzazione e nella comunicazione di prodotti e servizi, che devono evitare l'utilizzo di contenuti e linguaggi tali da attirare persone al di sotto dei 18 anni e garantire il c.d. "age gating";
- **attenzione al gioco eccessivo**, evitando qualunque iniziativa e/o messaggio che possa risultare fuorviante o incoraggiare comportamenti di gioco errati;
- **promozione di un modello di gioco responsabile**, con l'obiettivo di promuovere il concetto di gioco sano e consapevole, in cui restino protagonisti il divertimento, la sfida e la voglia di socializzare;
- **rispetto del territorio** nella scelta delle aree in cui ubicare i punti vendita, prestando attenzione al contesto socio-urbano circostante e secondo opportune valutazioni sulla sicurezza e sulla distanza da luoghi sensibili.

LE CERTIFICAZIONI SUL GIOCO RESPONSABILE



Certificazione G4 (Online e Retail). Le principali piattaforme di gioco online del Gruppo (Lottomatica, Goldbet e Betflag) e le sale a gestione diretta presenti sul territorio italiano detengono la certificazione G4 (Global Gambling Guidance Group), che costituisce un punto di riferimento a livello mondiale nella corretta applicazione delle best practice legate al gioco responsabile secondo standard e protocolli globalmente accettati. Al fine di garantire i medesimi standard di qualità, 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 WLA di primo e secondo livello (Online e Retail). Il Gruppo, tramite la società GBO Italy, ha ottenuto nel 2024 la certificazione per il gioco responsabile nel settore betting (online e retail) rilasciata dalla World Lottery Association (WLA), organizzazione globale che rappresenta i principali operatori nel settore del gioco in oltre 80 Paesi di tutto il mondo e promuove gli standard più elevati di responsabilità sociale tra i suoi membri certificati.



INNOVAZIONE E TUTELA DEL CONSUMATORE

Lottomatica considera l'innovazione e la tecnologia elementi fondamentali per garantire ai propri clienti e consumatori un'offerta sempre più completa, coinvolgente e, soprattutto, sicura. I sistemi informatici del Gruppo gestiscono oltre **750 milioni di transazioni al giorno**, attraverso un'infrastruttura composta da **otto data center certificati ISO 27001** e oltre **3.000 server virtuali**, su cui transitano quotidianamente oltre **3 Terabyte di dati**.



Il Gruppo si impegna a garantire la sicurezza di ogni operazione svolta attraverso l'attività dei propri sistemi informatici, gestendo mediamente in un anno **oltre 300 miliardi di eventi** che afferiscono ad oltre 8.000 attacchi gestiti, oltre 5.000 tra malware, URL malevole ed exploit bloccati e più di 3.500 segnalazioni di Intelligence.



SICUREZZA DEI DATI, PRIVACY E CYBERSECURITY

La protezione dei dati personali e la tutela della privacy sono valori fondamentali per Lottomatica. Allo scopo di assicurare il rispetto dei più elevati livelli standard di condotta e di tutte le applicabili norme in materia, il Gruppo ha definito una robusta struttura di **governance in materia di trattamento e protezione dei dati personali e cybersecurity**, coinvolgendo con responsabilità diverse le principali direzioni aziendali.

Il Gruppo ha inoltre nominato un **Data Protection Officer** esterno e indipendente, che ha l'incarico di affiancare, coadiuvare e consigliare, titolari, incaricati e responsabili del trattamento in tutte le attività di gestione e trattamento dei dati personali nonché di svolgere la funzione di punto di contatto con gli interessati e assicurare la cooperazione con il Garante per la protezione dei dati personali e con le altre autorità competenti.



Le **responsabilità** in materia di protezione dei dati personali sono in capo alla **Direzione Legal** e comprendono lo svolgimento di tutti gli adempimenti imposti dalla normativa vigente in modo da assicurare un elevato grado di compliance e di accountability, sia formale che sostanziale, in completa aderenza ai principi e ai dettami del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e secondo i principi di privacy by design e privacy by default. Al **Comitato Controllo e Rischi** è inoltre affidata la responsabilità – tra le altre – di supervisionare gli aspetti di privacy e data protection.

Lottomatica ha altresì introdotto un **processo ciclico di Security Governance**, a partire dal quale viene definita la Security development strategy e il relativo Security development plan, affidando alla funzione Technology Security il compito di garantire la sicurezza informatica di tutte le società del Gruppo, sotto la responsabilità del Technology Security Director, a diretto rapporto del Chief Technology & Operations Officer. Dal 2023, infine, a seguito della quotazione di Lottomatica Group S.p.A. su Euronext Milan, il **Comitato Controllo e Rischi** ha assunto responsabilità di supervisione anche relativamente ai temi di privacy e data security.

LA POLITICA DI PROTEZIONE DEI DATI

Lottomatica adotta una **Politica di protezione dei dati** al fine di definire la propria struttura di governance e compliance in materia di protezione dei dati personali e di delineare ruoli, responsabilità e principali modalità operative per trattare e proteggere i dati personali ed assicurare che le attività di trattamento vengano effettuate nel rispetto degli standard delineati dal GDPR. La Politica, che **si applica a tutte le società e a tutte le operation del Gruppo**, si rivolge a tutte le parti interessate dal trattamento dei dati posti in essere dal Gruppo Lottomatica –inclusi fornitori e terze parti contrattuali, clienti, dipendenti e collaboratori, candidati, investitori –ed è esplicitamente richiamata all'interno delle Condizioni generali di acquisto del Gruppo, oltre che all'interno dei singoli accordi commerciali.

La Politica, revisionata ed **aggiornata in presenza di un mutato quadro normativo, regolamentare o organizzativo**, impegna il Gruppo a **implementare adeguate misure di sicurezza** al fine di garantire la riservatezza e l'integrità dei dati trattati, e richiede ai **fornitori di attuare misure di protezione coerenti** con gli standard del Gruppo.

Oltre a verifiche indipendenti che possono essere condotte dalla funzione Internal Audit, il Titolare ed il Responsabile del trattamento possono inoltre disporre verifiche e controlli periodici circa la puntuale osservanza delle di-



Consulta la **Politica di protezione dei dati** e il **Regolamento data protection** su [Lottomaticagroup.com](https://lottomaticagroup.com)

sposizioni di cui al GDPR; inoltre, la direzione Operations & Technology effettua, con cadenza almeno annuale, un'attività di verifica sull'operato degli Amministratori di Sistema, in modo da controllare la sua rispondenza alle misure previste dalle norme vigenti. Infine, con cadenza almeno annuale il Gruppo Lottomatica effettua la revisione delle utenze e delle autorizzazioni di accesso ai dati sui propri sistemi.

Da ultimo, si segnala che periodicamente, la funzione Legal conduce attività di audit sui fornitori/responsabili del trattamento, al fine di verificare il rispetto degli obblighi assunti e la compliance di tali soggetti. A tal fine, Lottomatica ha adottato una specifica procedura: PA CLA 15 – Gestione delle attività di assessment in materia di protezione dei dati personali sui fornitori del Gruppo Lottomatica.

FORMAZIONE SU PRIVACY, PROTEZIONE E SICUREZZA DEI DATI

Il Gruppo ha realizzato uno specifico **percorso di formazione** dedicato ai **dipendenti** sul tema della **sicurezza dei dati**, attraverso una **piattaforma di Security Awareness & Training** in grado di erogare corsi personalizzati in base al livello di conoscenze e competenze delle singole risorse, e agli standard richiesti dalle singole strutture.

Dal 2022 è attivo uno specifico programma di **Cyber Security Awareness**, con **comunicazioni regolari** rivolte ai dipendenti allo scopo di **responsabilizzare tutta la popolazione aziendale** sull'importanza della **sicurezza informatica** e della corretta **protezione di dati, informazioni, reti e sistemi**. Il programma prevede la produzione e la pubblicazione, tramite una piattaforma dedicata, di pillole mul-

timediali incentrate ognuna su un tema specifico: dalla **tutela della privacy** alla navigazione sicura sul web, passando per l'attenzione ai malware, allo spam e alle fake news. In aggiunta vengono condotte campagne di phishing mirate a mantenere alta l'attenzione sui temi di sicurezza e data protection.

Particolare attenzione viene dedicata alla **formazione in ambito data privacy e protezione dei dati personali**.

Ogni dipendente, nel corso del percorso di onboarding nel Gruppo Lottomatica, partecipa obbligatoriamente a una sessione formativa in materia di protezione dei dati personali con il Responsabile privacy del Gruppo. Inoltre, sono previsti **corsi obbligatori** per tutti i nuovi dipendenti del Gruppo e **aggiornamenti periodici** per tutte le risorse che si occupano di tale tematica (100% degli interessati). In particolare, la formazione si articola in un corso sul tema privacy con svolgimento di un test obbligatorio e formazione specifica per aree e dipartimenti individuati annualmente. **Gli stessi contenuti formativi sono poi periodicamente diffusi tra la popolazione aziendale**, allo scopo di ricordare l'importanza del corretto trattamento dei dati personali e garantire il rispetto della normativa nonché della Politica di protezione dei dati Gruppo Lottomatica.

Per i contractors (consulenti, partner commerciali, ecc.) e tutti i fornitori che trattano dati sensibili, sono inoltre previsti specifici **moduli formativi obbligatori**, veicolati tramite piattaforma e-learning.



Become Digital

L'attenzione nei confronti dell'innovazione e nella tecnologia che è propria di Lottomatica si concretizza anche in una serie di **iniziative pensate per le persone del Gruppo**, strutturate all'interno di **Become Digital**. Become Digital è il programma nato per promuovere e facilitare, all'interno del Gruppo, lo **sviluppo di un mindset digitale**, aperto alle opportunità offerte dall'innovazione e dalla digital transformation.

Le principali attività portate avanti in tale ambito includono, ad esempio, l'offerta formativa sui temi dell'innovazione, della tecnologia e della sicurezza informatica veicolata attraverso la piattaforma **Cyber Guru**, che nel 2025 si è trasferita in un ambiente digitale completamente rinnovato e arricchito da modalità interattive.

Inoltre, in ambito Innovazione e Digital Transformation, il 2026 vedrà una nuova evoluzione tecnologica attraverso l'adozione di soluzioni di **intelligenza artificiale** a supporto dei processi core e dei servizi rivolti al cliente. L'obiettivo è evolvere verso modelli operativi più strutturati, scalabili e automatizzati, rafforzando al contempo il controllo, la compliance e la protezione dei dati.

Sicurezza di prodotti e servizi

Tutte le soluzioni di gioco offerte da Lottomatica sono accuratamente progettate, sviluppate e selezionate in conformità con i più elevati **standard internazionali di affidabilità e sicurezza per i giocatori**. Le società del Gruppo si impegnano ad adottare forme organizzative e strumenti tecnici, tecnologici e informatici finalizzati a tutelare i consumatori, prevenire i rischi di sviluppare problematicità legale al gioco e garantire l'esclusione dei minori.

La **sicurezza di prodotti e servizi** rientra nel più ampio ambito di impegno in tema di gioco responsabile, presidiato dalla funzione Responsible Gaming e

dal Comitato Gioco Responsabile, con la **responsabilità** di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Programma di gioco responsabile, assicurando così la massima **sicurezza dei prodotti** offerti dal Gruppo e la piena tutela dei consumatori.

Per garantire una **gestione efficiente degli incidenti** e delle potenziali **azioni correttive** da implementare, Lottomatica dispone di specifici **protocolli di intervento e procedure per il gioco online e per la rete fisica**.

Per quanto riguarda il gioco online, il Gruppo adotta soluzioni tecnologicamente all'avanguardia che includono:

- strumenti di intelligenza artificiale e di analisi predittiva, grazie al sistema “Safe Plai”, per monitorare i comportamenti di gioco e intervenire prontamente nel caso di comportamenti intensivi;
- sistemi di interazione con quei giocatori che dovessero evidenziare possibili rischi da gioco patologico, attivando tutti i canali di contatto a disposizione;
- l'utilizzo delle scienze comportamentali per l'analisi dei dati sulle abitudini di gioco, volti a prevenire il rischio di gioco patologico.

Specifici **protocolli di intervento** sono inoltre previsti da parte degli operatori del contact center e della rete di vendita – formati in collaborazione con il CePID – con azioni che vanno dalla somministrazione di test di autovalutazione, alla messa a disposizione di strumenti per un maggior controllo dell'attività di gioco, fino all'invito ad una completa autoesclusione per i giocatori a rischio e all'indicazione dei contatti nazionali e locali per poter ricevere specifica assistenza.

La **formazione regolare in materia di sicurezza di prodotti e servizi** è svolta nell'ambito della formazione sul gioco responsabile, obbligatoria per tutti i di-

pendenti del Gruppo e particolarmente approfondita per il personale a più diretto contatto con i giocatori.¹

Gli audit periodici necessari al mantenimento delle certificazioni internazionali sul gioco responsabile² (ogni 18 mesi per G4 e ogni 3 anni per WLA) garantiscono il **monitoraggio delle performance in materia di sicurezza dei prodotti e servizi**. 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.

Allo scopo di garantire la massima sicurezza dei propri prodotti, nel 2025 il Gruppo ha adottato una **Politica sviluppo software sicuro**. La Politica, che si applica a tutte strutture organizzative impegnate nello sviluppo di software delle società del Gruppo Lottomatica, si pone l'obiettivo di supportare, attraverso linee guida e best practices, lo **sviluppo di applicazioni informatiche sicure** e prevenire eventuali problematiche di sicurezza nel codice sorgente, fornendo al contempo uno strumento utile nell'individuazione di possibili vulnerabilità presenti nello stesso.

Infine, Lottomatica è da sempre in prima linea nel **contrasto del riciclaggio di denaro illecito e nella lotta al finanziamento del terrorismo** e ha adottato specifiche procedure e sistemi per garantire il rispetto degli adempimenti di legge attraverso soluzioni all'avanguardia, anche basate su intelligenza artificiale, che consentono l'identificazione della clientela, la raccolta e l'archiviazione dei dati e dei documenti, il monitoraggio delle operazioni sospette oggetto di segnalazione all'Unità di Informazione Finanziaria.³

1 Cfr. “Formazione e consapevolezza delle risorse” per maggiori informazioni.
2 Cfr. “Le certificazioni sul gioco responsabile” per maggiori informazioni.
3 Cfr. “Antiriciclaggio” per maggiori informazioni.

Il Gruppo Lottomatica adotta un **Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni** (SGSI) secondo lo standard internazionale **ISO 27001**. L'attenzione del Gruppo in materia di privacy e trattamento dei dati personali è inoltre confermata dall'implementazione, da parte di due tra le principali società del Gruppo, della certificazione **ISO 27701**.

La certificazione ISO 27701 rappresenta l'estensione alla privacy dello standard di gestione della sicurezza delle informazioni ISO 27001, consentendo un approccio sinergico ed integrato al tema della sicurezza delle informazioni e al GDPR, il regolamento europeo sulla protezione dei dati.

Certificazione	Società certificate
Sicurezza delle informazioni UNI EN ISO 27001	Lottomatica Group; Betflag; Gamenet; GBO Italy; PWO; Totosì
Privacy delle informazioni UNI EN ISO 27701	Betflag; Gamenet; GBO Italy; Totosì



ETICA E INTEGRITÀ

Lottomatica si impegna ad operare secondo i **più alti standard di etica e integrità**, nel rispetto degli individui, delle comunità e dei partner commerciali con i quali opera, attraverso una governance di modelli e procedure a tutela di tutti gli stakeholder.

Con l'obiettivo di prevenire e **mitigare i rischi** e nonché di assicurare la **compliance** con le normative in materia di **conduzione etica del business**, Lottomatica dispone di un Sistema di Controllo Interno, costituito dagli strumenti necessari a indirizzare, gestire e verificare le attività del Gruppo.

MODELLO 231

Il Gruppo Lottomatica adotta un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001**, mirato ad assicurare condizioni di massima correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali. Il Modello si fonda su un **sistema documentale strutturato e organico** (composto da una serie di policy, procedure, istruzioni operative e linee guida) nonché di **attività di controllo** che:

- individuano le aree potenzialmente a rischio di commissione di reati;
- definiscono un sistema normativo interno finalizzato alla prevenzione dei reati;
- trovano il proprio presupposto in una struttura organizzativa volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti.

Q
Consulta
il **Modello 231** su
Lottomaticagroup.com

Sono considerati destinatari del Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i rappresentanti dei Soci;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- i dipendenti e i collaboratori che intrattengono con la Società rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura.

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni del Modello o irregolarità rilevanti ai sensi del Decreto, quali la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla loro realizzazione; comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello stesso; eventuali carenze delle procedure vigenti; operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

Le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e possono essere effettuate utilizzando i canali appositi. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a prendere in considerazione tutte le segnalazioni ricevute, comprese quelle pervenute in forma anonima, purché adeguatamente circostanziate, e a valutare eventuali iniziative conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto ogni relativa decisione assunta.

CODICE ETICO

Il **Codice Etico** costituisce parte integrante del Modello 231 e stabilisce i **valori e i principi fondamentali per una conduzione etica del business**, ai quali devono conformarsi tutti i destinatari. Tali valori e principi includono: la conformità a leggi e regolamenti; la tutela dell'integrità della persona; l'imparzialità nelle relazioni con le controparti; la salvaguardia e la promozione dei diritti umani; la garanzia di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale; la promozione del gioco responsabile e la tutela dei consumatori; i rapporti con l'esterno (PA, clienti, consulenti, fornitori, agenti, partner commerciali e/o finanziari, ecc...).

Inoltre, il documento regola i **rapporti della Società con le organizzazioni politiche e sindacali**, che devono essere improntati alla trasparenza e alla correttezza, e impone al Gruppo di **astenersi dal fornire loro qualsiasi contributo diretto o indiretto**. Da tale ambito esulano le iniziative di solidarietà, che il Gruppo considera come un valore essenziale, svolgendo un ruolo di partecipazione attiva e sensibile con soggetti operanti nel campo del sociale.

I VALORI E I PRINCIPI DEL CODICE ETICO

- conformità a leggi e regolamenti
- tutela dell'integrità della persona
- imparzialità nelle relazioni con le controparti
- salvaguardia e promozione dei diritti umani
- garanzia di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale
- promozione del gioco responsabile e la tutela dei consumatori
- rapporti con l'esterno (PA, clienti, consulenti, fornitori, agenti, partner commerciali e/o finanziari, ecc...)

Q
Consulta
il **Codice Etico** su
Lottomaticagroup.com



ANTI-BRIBERY & CORRUPTION

Lottomatica, in conformità con quanto definito nel Codice Etico e nel rispetto del principio “tolleranza zero”, si impegna a contrastare la corruzione in ogni sua forma e mira a promuovere una cultura che dissuada dal compiere attività corruttive e a facilitare la prevenzione e l’individuazione di tali condotte.

Allo scopo di rafforzare e consolidare tale impegno, in aggiunta al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, il Gruppo adotta di un **Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione**- Anti Bribery & Corruption Management System –in conformità alla norma **ISO 37001:2016**.

Tale sistema è disciplinato da una apposita **Politica e linee guida anti-bribery & corruption**, che definisce gli impegni in tema 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.

Q
Consulta la
Politica e linee guida
anti-bribery
& corruption su
Lottomaticagroup.com

Certificazione	Società certificate
Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione UNI EN ISO 37001	Lottomatica Group; Betflag; GBO Italy; Gamenet; Lottomatica Videlot Rete; PWO; Totosi

ANTIRICICLAGGIO

Il Gruppo Lottomatica adotta un **approccio “tolleranza zero”** nei confronti dei soggetti che violano le disposizioni dell’**Antiriciclaggio e di Contrasto al Finanziamento del Terrorismo** (AML & CTF). A tal proposito, il Gruppo adotta una **Politica AML & CTF** che definisce i ruoli, le responsabilità, i requisiti e le modalità operative finalizzati alla **prevenzione e gestione del rischio** legato all’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.

La funzione **Group Regulatory Compliance, AML & Quality** è un’unità organizzativa indipendente che assicura l’indirizzo e il coordinamento delle risorse condivise all’interno del Gruppo ai fini dell’Antiriciclaggio e del Finanziamento del Terrorismo anche attraverso l’emissione di **standard, linee guida e procedure in materia di AML/CTF**.

Il Gruppo ha strutturato solidi **presidi di verifica e monitoraggio della clientela** attraverso procedure e sistemi **conformi alla normativa privacy** e improntati al principio del **Risk Based Approach**. Adeguati **strumenti di screening** garantiscono inoltre che il Gruppo non instauri rapporti o fornisca alcun servizio a persone ed enti soggetti a sanzioni nazionali e internazionali. Tra le iniziative implementate in tale ambito rientra il sistema per l’identificazione della clientela presso i punti vendita VLT,

Betting e Bingo denominato **DAISY** (Data Identification System), che consente una serie di controlli in real-time, anche mediante **integrazione con banche dati** specifiche, e la **dematerializzazione dei moduli identificativi**.

Dipendenti e terze parti sono adeguatamente **formati e resi consapevoli dei rischi ML/TF** a cui sono esposti in base ai propri ruoli, e il Gruppo mette a disposizione appositi canali di comunicazione per **segnalare comportamenti non ammissibili**. Qualora infatti un dipendente venga a conoscenza di comportamenti corruttivi, di riciclaggio di denaro o di altro potenziale abuso delle procedure interne o del codice etico, è tenuto a segnalare immediatamente tale circostanza attraverso il **canale appropriato di whistleblowing**.

Q
Consulta la
Politica AML & CTF su
Lottomaticagroup.com

WHISTLEBLOWING

In linea con quanto definito nel Modello 231 e in ottemperanza alle disposizioni normative, il Gruppo Lottomatica ha definito un **sistema finalizzato alla gestione delle segnalazioni di illeciti**. Tale sistema, attraverso la piattaforma digitale “EthicsPoint” (presente sia sulla intranet aziendale sia sul sito istituzionale) e un canale telefonico dedicato, disponibile 24h su 24h, assicura la riservatezza e la confidenzialità dei dati dei segnalanti e dei segnalati.

Il **sistema per la gestione delle segnalazioni** è disciplinato da una apposita **procedura**, pubblicata sul sito istituzionale e applicabile a tutte le società del Gruppo. La procedura, che include tra i propri destinatari anche le risorse che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore delle società del Gruppo, incoraggia i soggetti coinvolti a segnalare senza indugio, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, potenziali violazioni, comportamenti o pratiche non conformi alle disposizioni legislative applicabili al Gruppo e a quanto stabilito nel Codice Etico, nel Modello 231 e/o nelle procedure e linee guida applicabili interne.

Consulta la
Procedura di gestione
delle segnalazioni su
Lottomaticagroup.com

RESPONSABILITÀ, MONITORAGGIO E FORMAZIONE
SUI TEMI DI BUSINESS ETHICS

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 di Lottomatica Group**, 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, riferendo periodicamente sulla propria attività, sulle modalità con cui viene condotta la gestione dei rischi, nonché sul rispetto dei piani definiti per il loro contenimento ai presidenti del Collegio Sindacale, del Comitato Controllo e Rischi e al Consiglio di Amministrazione. La Direzione **Risk, Ethics &**

Compliance si occupa anche di **esaminare** e approfondire le segnalazioni ricevute tramite il sistema di whistleblowing, e di valutare l’eventuale adozione di provvedimenti e **azioni correttive**, raccogliendole in un report riepilogativo e dettagliato da presentare annualmente al Consiglio di Amministrazione.

Alla Direzione **Internal Audit** (ex Direzione Internal Audit & GRC – Anti-Bribery & Corruption) è poi affidata la responsabilità di predisporre annualmente il **Piano di Audit di Gruppo**, approvato successivamente dal Consiglio di Amministrazione, e **definito secondo un approccio risk based** al fine di individuare i processi societari ritenuti maggiormente a rischio.

Allo scopo di rinforzare la cultura aziendale su questi temi e **ridurre l’esposizione ai rischi etici**, il Modello 231, il Codice Etico, la Politica e linee guida Anti-bribery and Corruption, nonché la procedura di whistleblowing sono oggetto di **specifici corsi di formazione** per tutti i dipendenti, sia in presenza sia in modalità e-learning, sono **pubblicati online** sui principali siti internet del Gruppo, sulla intranet aziendale e sui portali dedicati a partner e fornitori commerciali, e vengono esplicitamente **richiamati in ogni contratto**.

Formazione in ambito anti-bribery & corruption	2025			
	Funzioni a rischio	Dirigenti	OADC	Altri lavoratori propri
Destinatari	28	56	32	2.384
Frequenza	Ogni tre anni	Ogni tre anni	Ogni tre anni	Ogni tre anni*
Temi trattati				
Sistema di gestione anticorruzione ai sensi della norma ISO 37001	x	x	x	x
Modello 231	x	x	x	x
Codice Etico	x	x	x	x

* Ogni trimestre per i neoassunti.

IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO PER LA QUALITÀ,
LA SICUREZZA E L'AMBIENTE

Lottomatica 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, che copre circa l'**83% delle società** del Gruppo), la **sicurezza** (ISO 45001) e l'**ambiente** (ISO 14001, che copre oltre l'**80% delle attività** del Gruppo). Tale modello organizzativo, disciplinato da un'apposita **Politica**, 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.

Q
Consulta la
Politica per la qualità
e la sicurezza su
Lottomaticagroup.com

Certificazione	Società certificate	% di copertura
Sistema di gestione per la qualità UNI EN ISO 9001	Lottomatica Group; Ares; Betflag; Big Easy; Big Easy Bingo; Center Game; Distante; Gamenet; GBO Italy; Gnetwork; Ima; Jolly Group; Lottomatica Technology & Operations; Lottomatica Videolot Rete; Marim; PWO; Rete Gioco Italia; Ricreativo B; Tecno-Mar; Totosi	83% delle società
Salute e sicurezza dei lavoratori UNI EN ISO 45001	Lottomatica Group; Betflag; Gamenet; GBO Italy; Lottomatica Videolot Rete; PWO; Totosi	
Sistema di gestione ambientale UNI EN ISO 14001	Lottomatica Group; Betflag; Big Easy; Big Easy Bingo; Gamenet; GBO Italy; Jolly Group; Lottomatica Videolot Rete; Marim; PWO; Totosi	80% delle attività

IL RATING DI LEGALITÀ ★★ ★

Alcune tra le principali società del Gruppo Lottomatica (Lottomatica Group S.p.A., Gamenet S.p.A. e GBO Italy S.p.A.) hanno ricevuto il **Rating di Legalità** da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), ottenendo il **punteggio massimo di 3 stelle**.
Il rating certifica il rispetto di una serie di requisiti normativi ed extra-normativi volontari, evidenziando gli elevati standard di legalità e trasparenza adottati dalle aziende, che possono quindi ottenere una valutazione oggettiva del grado di attenzione riposto nella conduzione del business in relazione ad una serie di temi: dalla gestione del rischio aziendale alla responsabilità sociale d'impresa, dalla sostenibilità alla prevenzione della corruzione, per arrivare al rispetto della legalità, all'attenzione al rapporto con il cliente e alla tracciabilità dei pagamenti.

IL CONTRIBUTO ERARIALE DI LOTTOMATICA

Il comparto del gioco pubblico autorizzato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, gestito attraverso concessionari e operatori qualificati e accuratamente selezionati, costituisce una **rilevante fonte di entrate erariali per lo Stato italiano**, da destinare **a beneficio della collettività**: il gettito fiscale derivante dall'intero settore è, infatti, pari a circa **12 miliardi di euro all'anno**.

Adempiere con tempestività e trasparenza agli obblighi tributari e al versamento delle imposte, adottando un comportamento prudente al fine di gestire in maniera responsabile il rischio fiscale, è da sempre una delle priorità di Lottomatica. In qualità di maggiore operatore italiano del gioco pubblico, il Gruppo svolge infatti un ruolo di primaria importanza per il **raggiungimento di rilevanti obiettivi di interesse pubblico** grazie al rilevante contributo che assicura alle entrate erariali e allo Stato italiano. Il contributo erariale del Gruppo è pari a circa **3 miliardi di euro all'anno**, derivanti per la maggior parte dalle imposte versate nello svolgimento delle attività di gestione del gioco pubblico.

Rendicontazione delle informazioni di natura fiscale	2024					
	Italia	UK	USA	Serbia	Austria	Malta
Dipendenti	2.252	-	-	385	1	29
Ricavi da vendite a terze parti (€)	2.044.036.018	236.289	-	70.401	-	98
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali (€)	2.420	-	-	21.365.495	539.480	23.025.838
Utili / (perdite) ante imposte (€)	246.230.817	1.622	58.913	1.589.065	(382.715)	(33.325.115)
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e equivalenti (€)	148.146.713	-	-	458.392	25.873	966.776
Imposte sul reddito pagate sulla base del criterio di cassa (€)	81.353.376	2.728	-	309.000	-	-
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili / (perdite) (€)	89.279.845	405	586	281.765	2.145	-



PERSONE WE CARE ABOUT PEOPLE

Lottomatica adotta un approccio integrato, orientato sia alla mitigazione dei rischi legati alla gestione della forza lavoro, sia alla promozione di nuove opportunità di crescita professionale. Questo approccio trova il suo fondamento strategico nella People Strategy di Gruppo, che si impegna a valorizzare e coltivare il talento delle proprie risorse, promuovendo il benessere individuale e organizzativo e integrando i principi di diversità e inclusione nella cultura aziendale, per favorire un ambiente di lavoro sano e sicuro, in cui ciascuno possa sentirsi pienamente realizzato e motivato a contribuire agli obiettivi comuni.



PERSONE WE CARE ABOUT PEOPLE

LE PERSONE AL CENTRO

La centralità delle **persone** è un elemento chiave dell'identità di Lottomatica, che si impegna a valorizzare e coltivare il talento delle proprie risorse, promuovendo il benessere individuale e organizzativo e integrando i principi di diversità e inclusione nella cultura aziendale, per favorire un ambiente di lavoro sano e sicuro, in cui ciascuno possa sentirsi pienamente realizzato e motivato a contribuire agli obiettivi comuni.

Il Gruppo garantisce il **rispetto dei diritti** e delle **libertà individuali**, promuovendo il diritto alla libertà di associazione e all'espressione sindacale, e contrastando ogni forma di abuso o discriminazione nei confronti di soggetti impegnati in attività di organizzazione o rappresentanza dei lavoratori.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE E TURNOVER

Al 31 dicembre 2025, il Gruppo Lottomatica impiega un totale di **2.565 dipendenti**. Di questi, circa il 94% sono assunti a **tempo indeterminato**, mentre più del 95% hanno un contratto a **tempo pieno**. In linea con l'anno precedente, inoltre, il 35% della forza lavoro è rappresentato da donne.

Il **tasso di turnover**, calcolato come rapporto tra le uscite e il totale dei dipendenti presenti alla fine dell'anno, risulta essere pari al 18,21%, mentre il **tasso di turnover dei dipendenti (esclusi i lavoratori a tempo determinato)** rispetto alla media dei dipendenti totali è pari all'8,60%. Prendendo in esame le sole dimissioni volontarie, infine, nel 2025 l'**attrition rate** è pari al 5,84%.

Tasso di avvicendamento dei dipendenti	2025
Numero di dipendenti	2.565
Numero di dipendenti cessati	467
Tasso di avvicendamento dei dipendenti ¹	18,21%

Tasso di avvicendamento (esclusi i dipendenti a tempo determinato)	2025
Numero di dipendenti (dicembre 2025)	2.419
Numero di dipendenti (dicembre 2024)	2.440
Numero di dipendenti cessati durante il 2025 ²	209
Tasso di avvicendamento (esclusi i dipendenti a tempo determinato) ³	8,60%

¹ 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.
² Escluse le cessazioni dovute a operazioni straordinarie societarie.
³ Calcolato come: Numero di dipendenti cessati nell'anno di riferimento / [(Numero di dipendenti alla fine dell'anno di riferimento + Numero di dipendenti alla fine dell'anno precedente) / 2] × 100.



RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E DEI LAVORATORI

Il Gruppo si è dotato di una specifica **Politica in materia di tutela e protezione dei diritti umani**, ispirata alla Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e in linea con le convenzioni fondamentali dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**.

Tale Politica – che integra il Principio di non discriminazione, la Politica sulla libertà di associazione, la Politica sull’orario di lavoro e quella sullo smart working – rafforza, in termini di responsabilità e controlli, i presidi già esistenti nell’ambito del modello organizzativo e del sistema di controllo interno aziendale, definendo all’interno di un framework dedicato le modalità finalizzate ad assicurare la tutela dei diritti umani e dei lavoratori.

Q
Consulta la
Politica su tutela e
protezione dei diritti
umani su
Lottomaticagroup.com



La Politica sull’orario di lavoro

La Politica sui diritti umani del Gruppo integra la **Politica sull’orario di lavoro**, aggiornata all’inizio del 2025, che sancisce l’impegno di Lottomatica a garantire orari di lavoro adeguati a bilanciare gli impegni lavorativi, familiari e il tempo libero, promuovendo forme di flessibilità lavorativa e di smart working.

Tale politica rafforza gli impegni stabiliti nelle **procedure interne di gestione dell’orario di lavoro** emanate, in linea con gli standard previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati dal Gruppo, per disciplinare aspetti quali: **l’orario di lavoro giornaliero e settimanale**, la rilevazione delle presenze, gli straordinari, la fruizione di ferie e permessi, la comunicazione delle assenze per malattia, infortunio, maternità e congedo parentale, ecc.

Contrattazione collettiva e dialogo sociale

Al 31 dicembre 2025, circa l’**85%** dei **lavoratori** del Gruppo risulta coperto da **contratti collettivi nazionali**, e più dell’83% è rappresentato da organismi di rappresentanza dei lavoratori.

Contrattazione collettiva e dialogo sociale	2025
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	2.190
Numero di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	2.141
Numero di dipendenti	2.565
Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi	85,38%
Copertura del dialogo sociale	83,47%

92% dei dipendenti
ha beneficiato dello smart working nel 2025

Lottomatica si impegna a rispettare orari di lavoro che consentano di assolvere con uguale efficacia gli impegni lavorativi, familiari e di tempo libero. Nell’ottica di una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, Lottomatica supporta i dipendenti che hanno l’esigenza di avere un orario lavorativo flessibile e promuove progetti di smart working, come previsto da policy aziendale e da accordi di secondo livello.

L’impegno generale di Lottomatica sull’orario di lavoro

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

La **valorizzazione** delle **persone** rappresenta un **pilastro** della strategia del Gruppo, che **promuove** contesti favorevoli allo **sviluppo** delle **competenze** e alla piena **realizzazione** del **potenziale individuale**.

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 per le sue persone. In tale ottica, nel 2022 è nata la **People Strategy** di Lottomatica, successivamente aggiornata nel 2025 e poi nel 2026 nell'ambito del più ampio progetto di evoluzione del DNA aziendale. La People Strategy è un **programma di medio-lungo periodo** che, partendo dal corporate DNA, 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.



Le iniziative di sviluppo e valorizzazione delle persone del Gruppo si articolano in **tre linee di indirizzo**.

- People Growth & Development
- People Excellence & High Performance
- People Engagement & Total Reward



People Growth and Development

DEVELOPMENT

Il Gruppo implementa **programmi di crescita** finalizzati a riconoscere, valorizzare e coltivare il potenziale delle proprie persone, offrendo stimoli, ispirazione e strumenti concreti di sviluppo. Le principali **iniziative** in tale ambito sono **monitorate** tramite **specifici KPI**, ed includono:



- **StepUp**, percorso di sviluppo rivolto a risorse ad alto potenziale e finalizzato a creare uno stile di leadership distintivo, favorire la crescita professionale e migliorare la retention. Il Gruppo, come parte degli **obiettivi relativi allo sviluppo del proprio capitale umano**, si prefigge di trattenere almeno il 90% delle persone coinvolte in questi programmi di sviluppo.
- **Women at the Top**, iniziativa rivolta a donne manager e focalizzata sulla valorizzazione del talento femminile, con l’obiettivo di potenziare le competenze delle partecipanti e sostenerle nel loro percorso di crescita professionale e di sviluppo della leadership.
- **Percorsi di coaching/mentorship individuale e programmi di sviluppo** per figure strategiche, mirati a sviluppare e consolidare competenze chiave in relazione al ruolo ricoperto.
- **Starting Neo Dirigenti**, programma di sviluppo per nuovi dirigenti che accelera l’inserimento nel ruolo e potenzia competenze strategiche essenziali come leadership motivazionale, agilità nel cambiamento, velocità decisionale e visione di lungo periodo.
- **Percorsi formativi per nuovi Quadri**, incentrato sullo sviluppo di competenze manageriali, potenziando le capacità necessarie per ricoprire efficacemente il proprio ruolo.
- **Assessment di potenziale** delle risorse in materia di competenze e di ruolo, per definire percorsi di sviluppo adeguati.
- **Sustainability Mentorship**, innovativo programma incentrato sui temi della sostenibilità finalizzato a: stimolare consapevolezza, ispirazione e innovazione in materia di sostenibilità; promuovere una leadership orientata al “give back”, generando un impatto positivo per l’organizzazione e il contesto esterno; creare un ambiente collaborativo e interaziendale per favorire l’evoluzione sostenibile a 360°.

- **SDGs Leaders**, un progetto interaziendale che si basa sulla condivisione di esperienze e conoscenze come leva strategica per promuovere una riflessione strutturata sulle principali evoluzioni in corso. Il programma affronta temi all’avanguardia quali la Comunicazione, il Procurement, la Sostenibilità e l’ambito Digital & Tech, stimolando il confronto tra aziende su sfide comuni e buone pratiche.

LEARNING

Formazione professionale e sviluppo di nuove competenze sono importanti chiavi strategiche per il successo del Gruppo, che investe costantemente su tali aspetti, supportando tutti i dipendenti, inclusi quelli part-time e i collaboratori, nel loro percorso di crescita con programmi mirati e personalizzati per lo sviluppo di competenze chiave e comportamenti virtuosi.

Come parte degli **obiettivi relativi allo sviluppo del proprio capitale umano**, nel 2026 il Gruppo si propone di **aumentare** di almeno il **5%** rispetto al 2025 **le ore di formazione** erogate.

Le iniziative formative includono:

- **goFluent** per l’apprendimento delle lingue;
- **Learning Square di HRC Community** per lo sviluppo di soft e hard skills;
- **Younicity**, in collaborazione con Valore D, per promuovere la diversità e l’inclusione;
- **Cyber Guru**, per la formazione sui temi dell’innovazione, della tecnologia e della sicurezza informatica;
- **Udemy**, per corsi tecnico-professionali;
- **Play Your Skills**, percorso di upskilling dedicato ai temi Cultural Innovation, Data management, Client focus, Digital transformation, Soft skills, Cyber security.

Nel 2025 è stato inoltre lanciato il progetto **“Continuous Feedback”**, volto allo sviluppo e alla diffusione della cultura del feedback in azienda.

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 41.581 ore di formazione, con un incremento del 36% rispetto al 2024.





People Excellence & High Performance

PERFORMANCE MANAGEMENT

Attraverso la piattaforma MyEvaluation, il Gruppo conduce ogni due anni il processo di **valutazione del personale**, per identificare le competenze strategiche da sviluppare in linea con gli obiettivi organizzativi e i valori aziendali, promuovendo comportamenti virtuosi che vanno oltre la sola conformità al ruolo. Inoltre, Lottomatica conduce specifici assessment del potenziale inespresso, basati sul proprio modello di competenze e di leadership, con l’obiettivo di valutare il potenziale delle sue persone e pianificare percorsi di crescita e sviluppo coerenti.

HR DASHBOARD

La HR Dashboard è uno strumento fondamentale per il costante **monitoraggio e miglioramento dei KPI** HR e organizzativi, consentendo la raccolta e l’analisi di tutte le informazioni che possono avere impatti diretti o indiretti sul personale e sull’organizzazione.

I principali KRI (Key Risk Indicators) legati alla gestione delle persone (es. % di impatto degli scioperi, infortuni, assenteismo, giorni necessari per sostituire una risorsa chiave) **vengono monitorati e misurati ogni 6 mesi**. Il report risultante viene discusso dai responsabili delle funzioni HR e Risk, Ethics & Compliance, per essere poi portato all’attenzione del Consiglio di Amministrazione. Ad oggi, **non emergono rischi rilevanti** dal monitoraggio.

People Engagement & Total Reward

ONBOARDING JOURNEY

L’inserimento di nuove persone avviene nel rispetto dei principi stabiliti nel Codice Etico, ovvero garantendo **parità di trattamento** sulla base delle capacità individuali dei candidati, dell’**equità**, e basando la selezione esclusivamente su **criteri di professionalità e competenza**.

L’**Onboarding Journey** è il percorso che accompagna i nuovi assunti durante il loro primo periodo in azienda, coinvolgendoli e facendoli sentire parte della squadra fin dal loro primo giorno in azienda. Il percorso fornisce gli strumenti necessari per orientarsi nel nuovo contesto organizzativo e si articola in diverse fasi, quali: il “Personal Onboarding Day”, il “Monthly Onboarding Day”, il “Coffee with HR” e la “On Field Experience”, per conoscere di persona la rete retail del Gruppo.

CANALI DI SEGNALEZIONE E ASCOLTO

Il Gruppo promuove attivamente il **coinvolgimento e l’ascolto** dei lavoratori, attraverso strumenti che favoriscono il dialogo, la partecipazione e la raccolta di feedback continui, tra cui una “Pulse Survey” annuale, l’“Onboarding Survey” e la “Exit Interview”.

COMP&BEN – PESATURA DELLE POSIZIONI

Allo scopo di valorizzare adeguatamente le diverse posizioni organizzative, Lottomatica adotta il **sistema di valutazione internazionale Mercer IPE**, che assegna ad ogni ruolo uno specifico peso in funzione di criteri quali-quantitativi, rendendo così la retribuzione associata facilmente comparabile con quella delle analoghe, sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione.

FAIR PAY

Lottomatica assicura una retribuzione in linea con i requisiti minimi stabiliti dai contratti collettivi e dalle normative di riferimento, promuovendo attivamente politiche di prevenzione e contrasto al gap di genere. Per questo, dal 2023 il Gruppo porta avanti il progetto di **Fair Pay**, che si pone l’obiettivo di garantire a tutti i dipendenti Lottomatica una **soglia minima per la retribuzione** allineata al costo della vita.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il Gruppo Lottomatica adotta **sistemi di incentivazione di breve termine e di lungo termine**, basati sul raggiungimento di obiettivi individuali e di business predefiniti.

In particolare, la **Politica di remunerazione variabile di breve termine** (STI Incentive System) di Gruppo è finalizzata ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di **equità, trasparenza e correttezza**, garantendo la corretta correlazione tra risultati conseguiti e sostenibilità e assicurando al contempo l'allineamento degli interessi degli azionisti, del management e degli altri stakeholders.

Il principale **sistema di incentivazione di breve termine (STI)** adottato da Lottomatica è **di tipo manageriale (MBO)** e prevede, per tutta la popolazione beneficiaria, obiettivi individuali e collettivi legati non solo a target finanziari e operativi, ma anche a fattori ESG.

Il Gruppo adotta inoltre un **sistema di incentivazione a lungo termine (LTI)** strutturato come un piano di stock option e legato a target finanziari, di business ed ESG. A questo si aggiunge un ulteriore meccanismo di lock-up biennale successivo, per una **durata complessiva di cinque anni**, volto a rafforzare la retention e promuovere l'allineamento con gli obiettivi strategici aziendali.

Le **metriche relative a performance di sostenibilità** sono state integrate sia nei programmi STI che LTI.

Nel **piano STI**, i KPI ESG sono applicati a tutti i dipendenti che hanno un MBO e rappresentano una parte significativa della scheda obiettivi, con un peso medio pari al 15% della remunerazione variabile.

I **KPI di natura ESG** inclusi nelle scorecard dell'STI 2025 sono i seguenti:

- **RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI**: Azzeramento delle emissioni Scope 2 (perimetro di Gruppo definito al 01/01/2025: sedi della Società non in condivisione in Italia, in bassa tensione e sale da gioco dirette). KPI: riduzione delle emissioni Scope 2 rispetto all'esercizio 2024.
- **INCLUSIONE E DIVERSITÀ**: Miglioramento dell'equità retributiva mediante la riduzione del Gender Pay Gap rispetto al 2024, a parità di perimetro.
- **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 sul lavoro); UNI/PdR 125:2022 (parità di genere); ISO 14001 (gestione ambientale). KPI: rinnovo delle certificazioni entro il 31 dicembre 2025.

Il **piano LTI** è strutturato come un piano di stock option a durata prefissata ("closed"). Tutte le opzioni relative al ciclo 2026–2028 sono state assegnate all'inizio del piano allo stesso strike price, con un periodo di vesting pari a tre anni, subordinato al raggiungimento di specifiche condizioni di performance predeterminate. Il 50% delle azioni è inoltre soggetto a lock up di ulteriori due anni (25% fino al 2030 e 25% fino al 2031), raggiungendo quindi un **periodo di retention di 5 anni**.

I **KPI legati a obiettivi ESG**, che incidono sulla maturazione dei diritti, pesano il 15% del totale e sono: mantenimento della certificazione G4 sul gioco responsabile (7,5%); raggiungimento dell'obiettivo gender pay gap 0 con due anni di anticipo rispetto alla strategia ESG del gruppo (3,75%); incremento della formazione non obbligatoria per persona (3,75%).

I premi e gli obiettivi dei programmi STI e LTI, **inclusi quelli legati a metriche di sostenibilità**, sono riportati nella **Relazione sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti**, che il Gruppo pubblica con cadenza annuale.

Q
Consulta la
Relazione sulla
remunerazione
su Lottomaticagroup.com



DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

L'inclusione e la valorizzazione dell'unicità di ogni persona sono parte integrante del DNA di Lottomatica, che si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui ognuno possa sentirsi pienamente realizzato e motivato a contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni.

A rinforzo degli impegni già sanciti dal Codice Etico, il Gruppo adotta una **Politica sulla diversità e l'inclusione** finalizzata ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione e a promuovere pari opportunità ed equità di trattamento per tutti, con misure specifiche per le categorie più vulnerabili. Impegni, questi, che valgono anche per i fornitori e sono esplicitamente inclusi all'interno del **Codice di condotta dei fornitori**.

La differenza e l'equità di genere sono inoltre specificamente riconosciute, tutelate e valorizzate dalla **Politica per la parità di genere**. Ad ulteriore salvaguardia del benessere di tutte le persone che lavorano all'interno dell'organizzazione, che collaborano con essa o che sono parte della comunità in cui opera, il Gruppo adotta infine una **Politica in materia di tutela e protezione dei diritti umani**.

Q
Consulta la
**Politica sulla diversità
e l'inclusione** su
Lottomaticagroup.com

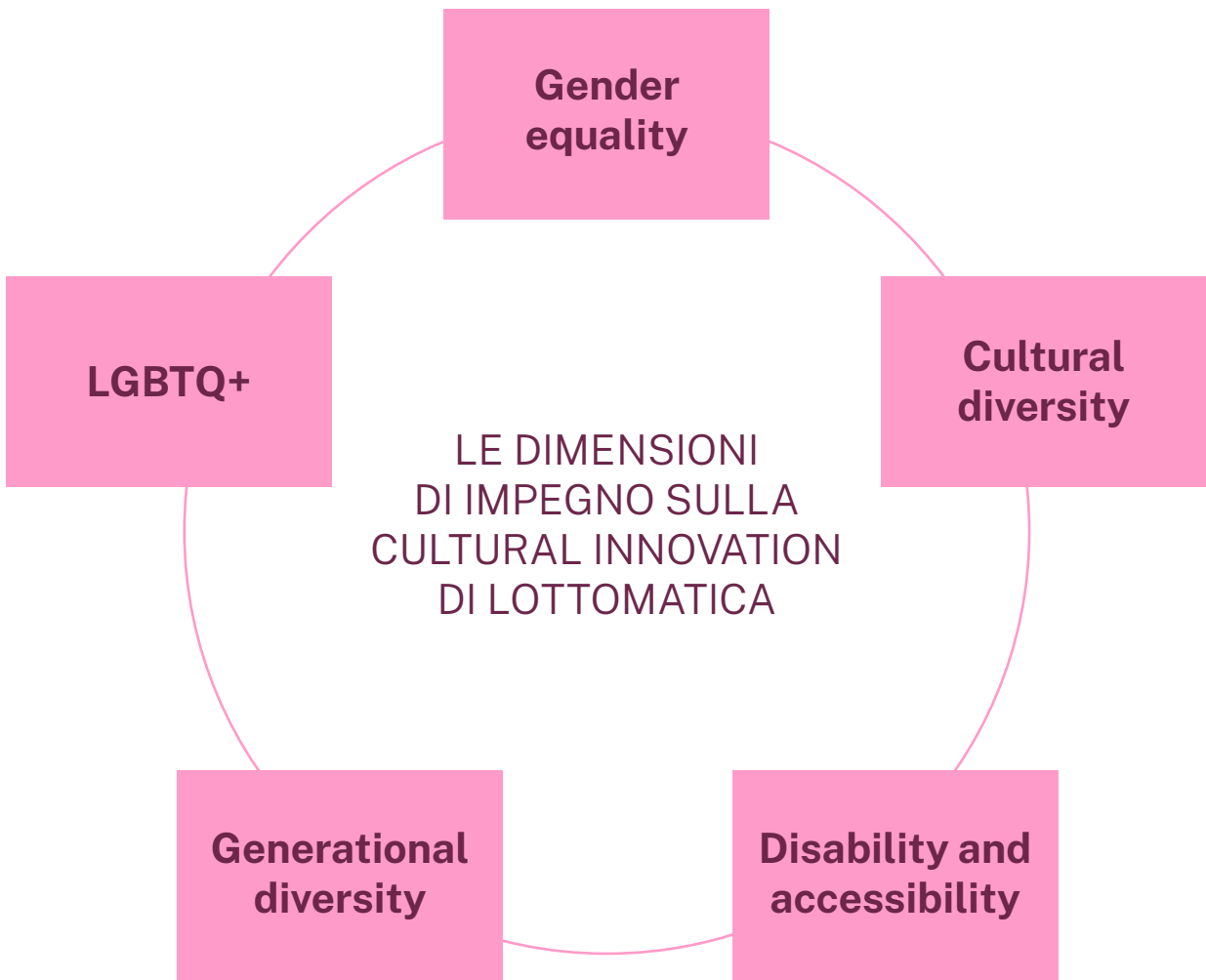
Q
Consulta la
**Politica per la parità
di genere** su
Lottomaticagroup.com

Q
Consulta la
**Politica su tutela e
protezione dei diritti
umani** su
Lottomaticagroup.com

IL PROGRAMMA DI CULTURAL INNOVATION



Gli impegni formali stabiliti dalle politiche menzionate sopra si concretizzano nel programma **Become Younique** e si focalizzano su cinque specifiche aree di impegno, presidiate attraverso una **governance dedicata**. Lottomatica ha infatti istituito un **Cultural Innovation Committee** e un **Cultural Innovation Manager**, supportati da cinque **gruppi di lavoro tematici** composti da oltre 70 tra colleghi e colleghe che aiutano a sviluppare il Become Younique Path del Gruppo. A questi si affianca il **Comitato parità di genere**, che ha il compito di supportare la definizione della Politica per la parità di genere e garantire l'inclusione, l'integrazione e le pari opportunità all'interno dell'organizzazione.



Tra le principali iniziative portate avanti in tali ambiti vi sono:

- progetti di **formazione e sensibilizzazione** attraverso la piattaforma “You-nicity”, o ancora corsi sull'importanza del linguaggio inclusivo e della parità di genere realizzati in collaborazione con partner quali “Valore D” e “Parole O_Stili”;
- percorsi di **valorizzazione del talento femminile** come “Women at the Top”, con l'obiettivo di supportare la crescita personale e professionale delle donne manager e favorire una leadership sempre più inclusiva;
- **partnership e collaborazioni** con associazioni attive nelle varie dimensioni della diversità, quali l'Associazione Italiana Persone Down o il Circolo di Cultura omosessuale Mario Mieli;
- politiche mirate ad assicurare **parità di accesso a diritti e istituti**, ad esempio, per quanto riguarda i congedi parentali, estendendo alle coppie omogenitoriali le stesse condizioni previste per le coppie eterogenitoriali.

Con particolare riferimento alla violenza di genere, inoltre, Lottomatica, in linea con il Codice Etico e al fine di mantenere alto il livello di attenzione e presidio verso percorsi di inclusione, ha implementato un **protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro**.



OBIETTIVO

Zero gender pay gap
entro il 2030
-2,7% nel 2025

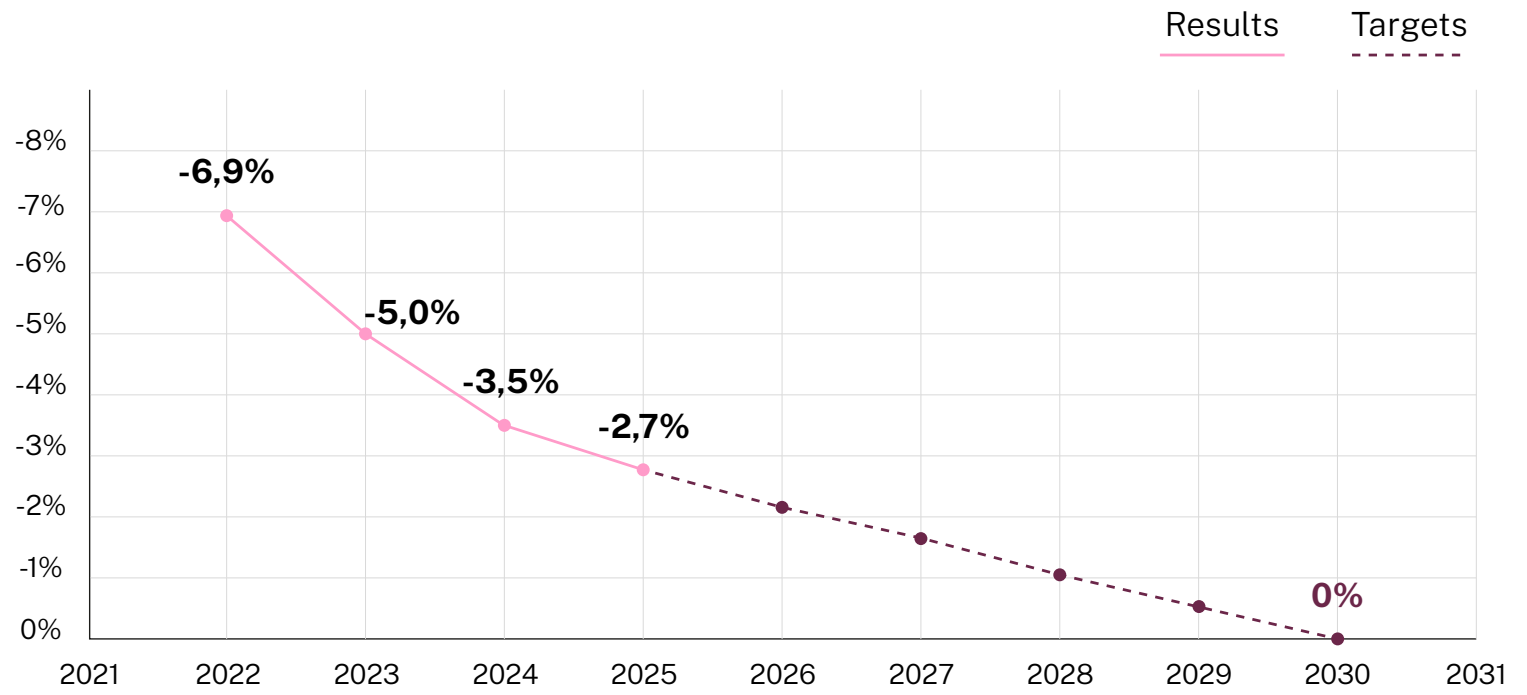
LA DIVERSITÀ DI GENERE

Nel 2025 il Gruppo Lottomatica annovera **893 donne** tra i suoi dipendenti, pari a circa il **35% della forza lavoro**, mentre il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo è composto al 45% da membri di genere femminile (5 su 11 in totale).

Il Gruppo persegue l'obiettivo di **azzerare il gender pay gap entro il 2030**, puntando ad annullarlo già entro il 2028, con due anni di anticipo⁴. Le **iniziative atte a colmare il divario retributivo** includono, ad esempio, la salary review che la funzione Human Resources & Organization effettua con cadenza annuale per ridurre le disparità salariali.

Il **gender pay gap viene monitorato su base trimestrale** tramite la HR Dashboard e i **target intermedi** fissati fino ad oggi sono stati tutti raggiunti: al netto del management team, il divario è stato pari a -5% nel 2023, -3,5% nel 2024, e -2,7% nel 2025, in linea con i dati del mercato retributivo italiano.

GENDER PAY GAP MONITORING



⁴ Come riportato nelle [technical notes dello Human Development Report 2025 di UNDP](#), il divario retributivo può essere considerato pari a 0 se il divario ponderato rimane al di sotto del 2,5%, la soglia prevista per i paesi con un Indice di Sviluppo Umano di alta qualità.

Per misurare il divario retributivo di genere, il Gruppo adotta la metodologia di calcolo basata sulle position class che, in linea con il sistema di valutazione internazionale Mercer IPE, assegna un peso diverso alle diverse posizioni organizzative in funzione di criteri quali-quantitativi e aggrega la popolazione aziendale in bande omogenee in termini di ruolo e peso organizzativo, consentendo così di analizzare i dati in modo significativo e coerente. Tale metodologia viene utilizzata sia per monitorare trimestralmente il divario retributivo di genere, sia per garantire una retribuzione oggettiva, legata unicamente al ruolo ricoperto e che quindi vada a rendere non rilevanti, e non oggetto di contrattazione, le retribuzioni di partenza per un dato ruolo: il dato usato come benchmark è legato alle position class stesse, ed usato come range retributivo in fase di selezione.

Secondo la metodologia degli standard ESRS, che calcola il divario retributivo di genere sulla base della retribuzione media oraria lorda di tutti i dipendenti uomini e donne⁵, il **valore medio del gender pay gap** complessivo nel 2025 è stato pari all'11%, in diminuzione rispetto all'anno precedente, così come il **valore mediano**.

Divario retributivo di genere (metodologia ESRS)

Divario retributivo donna-uomo (media)	11%
Divario retributivo donna-uomo (mediana)	11%

⁵ 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.

SALUTE E SICUREZZA, WELFARE E BENESSERE

Lottomatica si impegna a creare un ambiente di lavoro conforme ai più elevati standard di salute e sicurezza, libero da discriminazioni o condizionamenti, garantendo il giusto **equilibrio tra lavoro e vita privata** e promuovendo il **benessere dei dipendenti e delle loro famiglie**.

Il Gruppo adotta una **Politica in materia di tutela e protezione dei diritti umani**, che stabilisce **principi e linee guida** per garantire un **ambiente di lavoro equo e rispettoso** e integra la

Consulta la
Politica su tutela e
protezione dei diritti
umani su
Lottomaticagroup.com

Politica sulla libertà di associazione, il Principio di non discriminazione e la Politica sull'orario di lavoro, affiancata da una adeguata Politica sullo smart working.

SALUTE E SICUREZZA

In linea con quanto riportato nel Codice Etico e con le disposizioni vigenti relative al D.Lgs. 81/2008, Lottomatica si impegna a creare un ambiente di lavoro sicuro (ivi inclusi i locali della Società aperti al pubblico), 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. Per questo, le maggiori società del Gruppo sono certificate secondo lo standard **ISO 45001 – Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro**, norma internazionale che certifica l'impe-

gno e la proattività di Lottomatica nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, e nel prevenire gli infortuni e i problemi di salute.

Il Gruppo riconosce permessi retribuiti per visite mediche presso strutture pubbliche e private, di durata pari ad un massimo di 4 ore al giorno e fino a un massimo di 50 ore (e ulteriori 20 per parenti o animali domestici) all'anno. Inoltre, al fine di estendere le misure di tutela rivolte alle proprie persone, i dipendenti del Gruppo possono beneficiare di un'assicurazione sanitaria integrativa, nonché di polizze assicurative sugli infortuni professionali ed extra-professionali, una copertura temporanea in caso di decesso o di totale invalidità permanente e una copertura "Long Term Care", con l'erogazione di una rendita vitalizia.

Congedo parentale

Lottomatica fornisce sostegno ai propri dipendenti durante alcuni dei momenti più importanti della loro vita privata, cercando, per quanto possibile, di offrire forme di **flessibilità di lavoro** per agevolare lo stato di maternità e in generale la tutela della genitorialità.

Per quanto riguarda i congedi parentali retribuiti, **il Gruppo riconosce volontariamente alle coppie omogenitoriali le stesse condizioni previste per le coppie eterogenitoriali** a seguito della nascita, dell'adozione o dell'affidamento di un bambino. Questa decisione aziendale mira a garantire una completa parità di trattamento, creando una situazione di maggior vantaggio rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

WELFARE E BENESSERE

Il Gruppo Lottomatica è attento al **benessere delle sue persone**, all'interno come all'esterno dell'ambito lavorativo, con particolare riguardo per le esigenze fami-

liari e la salute psico-fisica del personale, attraverso progetti e iniziative di **people care, welfare e work-life balance**.

A tal proposito, il Gruppo adotta diverse soluzioni di flessibilità, tra cui: flessibilità di orario in ingresso e in uscita; concessione di orari part-time, soprattutto alle donne; banca ore per i dipendenti che non maturano ROL; smart working; congedo parentale; parcheggi "rosa" per le dipendenti future mamme e posti auto riservati per categorie protette e turnisti, tutelando in particolare, con forme di smart working estensivo notturno, coloro che, per l'attività o le mansioni svolte, incontrano maggiori difficoltà a conciliare i tempi lavorativi con la vita privata.

Le **iniziative** realizzate negli ambiti **welfare** e **wellbeing** sono aperte a tutti i dipendenti del Gruppo e includono:

 Welfare	 Wellbeing
• Banca ore per i dipendenti che non maturano ROL • Buoni pasto • Polizze sanitarie • Assicurazione sanitaria integrativa • Integrazione maternità facoltativa per 3 mesi (dopo l'obbligatoria al 100%) • Borse di studio per la migliore pagella e back to school • Rimborsi per asilo nido e scuola materna • Partnership e convenzioni • Convenzioni con centri estivi per bambini • Permessi retribuiti per visite mediche • Gift card natalizie • Voucher con codici sconto • Piattaforma MyWelfare	• Flessibilità di orario in ingresso e in uscita • Concessione di orari part-time • Smart working • Congedo parentale • Parcheggi rosa per le future mamme • Posti riservati per categorie protette e turnisti • Iniziative sportive (es. attivazione gruppi sportivi e iniziative di team walking presso l'headquarter) • Iniziative sulla sana alimentazione (webinar con nutrizionista e cooking challenge) • Creativity Lab



Become Healthy

Become Healthy è il programma di Lottomatica pensato per ispirare stili di vita sani e sostenibili, a partire dalle piccole azioni e scelte quotidiane. Dall'attività fisica, all'alimentazione, fino alla mindfulness e alla meditazione: Become Healthy è un percorso improntato al benessere individuale e collettivo.

Il programma di Become Healthy per il 2025 si sostanzia su tre pilastri, che in parte vanno in continuità con il percorso avviato nel 2024 con i webinar sulla corretta alimentazione, e in parte introducono elementi di novità:

- **Sana alimentazione:** in collaborazione con Miomeal, e con il prezioso contributo di una nutrizionista e di una rinomata content creator digitale, il Gruppo ha lanciato “Chef in Action”, un’iniziativa che trasforma la cucina in un’esperienza interattiva. Attraverso video-ricette guidate e un meccanismo incentivante, i partecipanti possono mettersi alla prova, condividere i propri piatti con la community interna e, soprattutto, approfondire l’importanza di un’alimentazione equilibrata;
- **Benessere fisico:** il movimento è una componente essenziale del benessere e, oltre alla Gaming Cup – il torneo di calcio a otto, padel e pickleball per gli operatori del settore del gioco – Lottomatica ha introdotto delle training class mensili. Con il supporto di trainer esperti, si dà l’opportunità di partecipare a sessioni di allenamento con una proposta varia e dinamica presso un centro sportivo nei pressi dell’headquarter di Roma;
- **Creativity Lab:** la creatività e il benessere sono aspetti strettamente legati tra loro. Durante l’anno vengono organizzate sessioni dedicate allo svolgimento di attività che stimolano la creatività e permettono di rilassarsi attraverso il lavoro manuale. Questi laboratori sono realizzati in collaborazione con l’Associazione KIM, realtà che si occupa di accoglienza e assistenza a minori malati e alle loro famiglie.



CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI

L'impegno del Gruppo sui temi della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità è confermato dall'ottenimento dei seguenti riconoscimenti e certificazioni:

- **Best HR Team**, promosso dal Network di HRC Community – MyHRGoal, attesta la qualità e l'efficacia delle azioni e dei progetti realizzati dal team HR del Gruppo, nella prospettiva di un'azienda sempre più sostenibile e “future-ready”.
- **Top Employer Italia**, riconosciuto alle organizzazioni che si impegnano a raggiungere i più alti standard nelle pratiche HR.
- **Parità di Genere UNI/PdR 125:2022**, che attesta l'adesione a standard di qualità e di pratiche che favoriscono la parità di genere nell'ambito lavorativo;
- **ISO 26000**, che attesta la responsabilità sociale dell'impresa, confermando una gestione responsabile delle attività su temi quali governance, diritti umani e condizioni di lavoro.
- **ISO 45001**, che certifica l'impegno nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, e nel prevenire gli infortuni e i problemi di salute.



COMUNITÀ E AMBIENTE WE SHARE WITH COMMUNITIES

Lottomatica contribuisce a generare impatti positivi e tangibili sulla collettività attraverso la realizzazione di iniziative sociali e di politiche di riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti. Il Gruppo si impegna inoltre per lo sviluppo sostenibile di tutta la filiera produttiva, promuovendo la creazione di valore per tutti gli operatori della catena.

LOTTOMatica



COMUNITÀ E AMBIENTE WE SHARE WITH COMMUNITIES

L'IMPEGNO DI LOTTOMATICA PER LA COLLETTIVITÀ

Il Gruppo Lottomatica è da sempre attivo nella realizzazione di **iniziative di interesse collettivo** e nel **perseguimento di obiettivi di crescita sostenibile**, con progetti che spaziano da iniziative per la formazione e lo sviluppo dei giovani, alla promozione dello sport come strumento di inclusione e valorizzazione dell'individuo, fino alla ricerca scientifica e alle iniziative di solidarietà.

FONDAZIONE
LOTTOMATICA

Tale impegno a supporto della collettività viene portato avanti anche attraverso lo strumento della **Fondazione Lottomatica**, costituita allo scopo di potenziare la creazione di valore collettivo con **progetti ad elevato impatto sociale**.

In tale ambito, le principali associazioni e iniziative supportate includono:

- **CePID** (Centro Psichiatrico Integrato di ricerca, prevenzione e cura delle Dipendenze), inaugurato nel 2023 in collaborazione con la Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS, che in due anni ha accolto circa 400 pazienti, trattando soprattutto disturbi legati all'uso di sostanze (45%) e alcol (41%). In collaborazione con il CePID, il Gruppo porta avanti dal 2023 un articolato programma di formazione e sensibilizzazione sul gioco responsabile destinato alla propria rete betting, alla propria rete a gestione diretta e alla propria rete di vendita VLT a gestione indiretta.
- **Mobile Angel**, servizio nato dalla collaborazione tra Arma dei Carabinieri e Soroptimist International per la realizzazione di smartwatch collegati direttamente con la centrale operativa del Comando provinciale dei Carabinieri di Roma che, indossati da vittime di atti persecutori o comunque di violenza di genere, possono mandare una richiesta di aiuto.
- **Ripartenze: riprendiamoci il futuro**, progetto realizzato in collaborazione con l'ente non profit ELIS, che coinvolge detenuti e persone sottoposte ad altre misure di giustizia in percorsi di inserimento professionale.
- **"Digitalmente Attivi"**, progetto nato grazie alla collaborazione con la Fondazione Longevitas, con l'obiettivo di promuovere l'alfabetizzazione digitale tra gli over 65.
- **"Passaporto del Guarito"**, progetto dell'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù realizzato in collaborazione con l'associazione Peter Pan ODV e la Fondazione Bambino Gesù.
- **Race for the Cure e Run4Rome**, tradizionali eventi sportivi di solidarietà che si svolgono ogni anno nella città di Roma.
- **Centro penitenziario di Secondigliano (Napoli)**, con l'inaugurazione di un nuovo campo di pallacanestro in collaborazione con FIP (Federazione Italiana Pallacanestro) e l'associazione non profit Seconda Chance.
- **Percorsi di Secondo Welfare**, per la divulgazione scientifica di temi di interesse collettivo e nazionale.
- **Fondazione Il Dono**, con iniziative finalizzate a supportare e includere persone con disabilità o in condizione di fragilità sociale.
- **Avintavè**, organizzazione di volontariato che si dedica allo sviluppo di progetti di cooperazione internazionale a sostegno dei bambini dei Paesi più poveri del mondo.
- **Fondazione IEO-Monzino**, a sostegno della ricerca clinica e sperimentale svolta dall'Istituto Europeo di Oncologia e dal Centro Cardiologico Monzino.
- **McKim Medal Gala**, evento annuale che premia coloro il cui lavoro a livello internazionale, in particolare in Italia e negli Stati Uniti, ha contribuito in modo significativo alle arti e alle discipline umanistiche.
- **ASD Warriors Viadana**, associazione sportiva dilettantistica costituita con lo scopo di promuovere lo sport per persone con disabilità motorie, in particolare il Powerchair Hockey e il Powerchair Football.
- **Salvamamme**, associazione a sostegno di donne e famiglie fragili, che con l'iniziativa "Valigia di salvataggio" vuole rispondere alle richieste di aiuto delle donne vittime di violenza o stalking.
- **Rosso**, startup che si propone l'ambizioso obiettivo di eliminare l'emergenza sangue in Italia entro il 2030 e che periodicamente coinvolge i colleghi e le colleghe del Gruppo in campagne dedicate alla donazione del sangue.
- **Food4People**, programma di iniziative per la raccolta periodica di generi alimentari da destinare ad organizzazioni benefiche.
- **Ambiente Mare Italia**, associazione impegnata nella tutela della biodiversità, nella sensibilizzazione ambientale e nella valorizzazione del territorio.
- **FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano**, di cui il Gruppo è Corporate Golden Donor.
- **Associazione KIM**, con il progetto "La speranza in una stanza", per l'accoglienza e l'assistenza di minori gravemente malati provenienti da ogni parte del mondo.

- **Bea a Colori**, nata per sostenere e promuovere attività di utilità sociale, socioassistenziali, sociosanitarie e sanitarie, attraverso progetti di supporto ai ragazzi ed alle famiglie e alla ricerca scientifica.

20 progetti
attivi in favore della comunità



IL DIALOGO CON LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Come stabilito dal proprio Codice Etico, Lottomatica **non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale**, e 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.

Il Gruppo Lottomatica aderisce a **Confindustria** – Imprese per l'Italia, e a **Unindustria**, l'associazione territoriale del Sistema Confindustria di Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo. Il Gruppo fa anche 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. Le **cause** supportate dall'associazione hanno l'obiettivo di valorizzare azioni e investimenti su legalità, sicurezza

e responsabilità verso consumatori e comunità, valori da sempre al centro delle attività delle aziende aderenti e principi indispensabili per costruire una solida e moderna industria italiana del gioco.

Dal 2024, il Gruppo Lottomatica è membro dell'associazione **European Association for the Study of Gambling (EASG)** fondata per aumentare il livello di dialogo tra i suoi membri e altri soggetti interessati, rappresentando tutti gli aspetti legati al gioco. L'Associazione organizza convegni per approfondire e diffondere le conoscenze su tutte le tematiche relative allo studio del gioco in Europa.

La società controllata GBO Italy S.p.A., infine, è membro della **World Lottery Association**, organizzazione internazionale che da più di 20 anni rappresenta le migliori aziende operanti nel settore del gioco in oltre 80 Paesi di tutto il mondo, e dell'associazione **ULIS** (United Lotteries for Integrity in Sport), focalizzata nel favorire e tutelare l'integrità nel mondo dello sport.

Lottomatica è inoltre membro di **Assonime**, associazione delle società per azioni italiane che si occupa dello studio e della trattazione dei problemi che riguardano gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana.

L'IMPEGNO DI LOTTOMATICA PER L'AMBIENTE

Lottomatica riconosce l'importanza di creare valore condiviso nel rispetto dell'ambiente. Il Gruppo ha tracciato le linee guida a supporto di tale impegno mediante l'adozione di una **Politica di sostenibilità ambientale**, che integra una specifica **Politica di green procurement**, e la definizione **di una strategia di sostenibilità ambientale**.



L'impegno a tutela dell'ambiente è inoltre rafforzato dall'adozione di un **Sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001** e da un **inventario GHG certificato ISO 14064-1**, nonché dal costante impegno per l'utilizzo efficiente dell'energia e delle risorse naturali e per la gestione e il monitoraggio delle performance ambientali.



LA POLITICA DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

La **Politica di sostenibilità ambientale** definisce gli impegni in materia ambientale del Gruppo Lottomatica, tra cui: **minimizzare le emissioni indirette** di uffici e punti vendita e **ridurre significativamente le emissioni dirette**, incrementare l’approvvigionamento di **energia da fonti rinnovabili**, minimizzare l’utilizzo di risorse e la produzione di rifiuti, ridurre gli impatti ambientali anche attraverso l’**analisi dei rischi e delle opportunità ambientali**, fisici e di transizione, nonché mediante appositi sistemi di **monitoraggio e controllo**.

La **Politica si applica a tutte le società del Gruppo**, inclusi dipendenti, consulenti, fornitori e partner commerciali. La **responsabilità** della sua approvazione è demandata al Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, mentre la sua applicazione è affidata a una solida **governance** che coinvolge tutti i livelli e le strutture organizzative, e prevede la predisposizione di un **piano annuale di attività** da parte del Comitato di Sostenibilità Ambientale, con il coordinamento della funzione Environment, che viene poi validato dal Comitato Manageriale ESG ed infine approvato dal Comitato endoconsiliare ESG.

LA STRATEGIA AMBIENTALE LESS E IL PIANO DI TRANSIZIONE

Al fine di raggiungere gli obiettivi delineati all’interno della Politica, Lottomatica ha definito una propria **Strategia di sostenibilità ambientale** denominata **LESS** (Lottomatica Environmental Sustainability Strategy), articolata su **tre direttrici di intervento**: Climate Change, Resources & Circular Economy, Governance.

Attraverso l’adozione delle **principali tecnologie di mitigazione e la definizione di obiettivi misurabili di medio termine**, LESS mira a **ridurre sensibilmente la carbon footprint** del Gruppo attraverso un percorso di decarbonizzazione coerente con le traiettorie **Well below 2°C (WB2°C)**, in linea con le raccomandazioni delle principali organizzazioni internazionali (IPCC, SBTi) e con le principali normative europee.

Uno dei principali strumenti per la realizzazione della strategia LESS è il **piano di transizione**¹, attraverso il quale il Gruppo prevede di **ridurre, entro il 2030, del 14% le emissioni di Scope 1 e Scope 2, e del 16% le emissioni di Scope 3**. A tale scopo, sono state individuate specifiche **leve di decarbonizzazione**, con iniziative dedicate e suddivise nelle seguenti aree di intervento: Energy Impact, Green IT, Green Mobility, Green Procurement & Supply Chain Engagement, Resources and Waste, Circular Economy.

Consulta il Piano di transizione su lottomaticagroup.com



CLIMATE CHANGE

ESRS E1 CAMBIAMENTO CLIMATICO

ENERGY IMPACT
Rendere i consumi più efficienti e green

- Energia rinnovabile/Garanzie di Origine
- Efficienza energetica (edifici)

GREEN IT
Efficientare processi e prodotti

- Prodotti a basso consumo energetico
- Green hosting services
- Tecnologie ad alta efficienza

GREEN MOBILITY
Ottimizzare gli spostamenti di dipendenti e logistica

- Programma di mobilità
- Flotta ibrida
- Piattaforma di corporate mobility
- Smartworking

GREEN PROCUREMENT
Essere leader virtuosi

- Mantenimento della piattaforma SynESGy per i fornitori
- Audit ambientale per i fornitori
- Verifica di standard e rispetto delle politiche sui diritti umani
- Requisiti ESG per i fornitori di data center



RESOURCES & CIRCULAR ECONOMY

ESRS E5 RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

RESOURCES AND WASTE
Riduzione dei materiali di consumo

- Raccolta differenziata
- Go Sign
- Carta FSC
- CFP assessment

CIRCULAR ECONOMY
Accrescere il ciclo di vita dei prodotti

- Repair Lab
- Riacquisto di dispositivi
- Donazione di attrezzature obsolete



GOVERNANCE

GHG IMPACT
Misurare e ridurre le emissioni

- Inventario delle emissioni GHG Scope 1, 2, 3
- Procedura di calcolo della carbon footprint
- Sistema di carbon management
- Piano di transizione per ridurre/mitigare le emissioni

COMPLIANCE & CERTIFICAZIONI
Supervisione della legge

- Mantenimento ISO 14001:2015
- Policy Ambientale
- Questionario CDP
- ISO 14064-1:2019
- Analisi dei rischi GHG
- Tassonomia, CSRD, CS3D

ORGANIZZAZIONE & CULTURA
Rafforzare la cultura aziendale

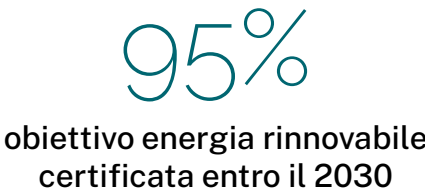
- Become Green
- Formazione ESG
- Comitato Ambientale

¹ Il piano di transizione adottato da Lottomatica non costituisce un Piano di Transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici ai sensi del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772, Allegato II, Tabella 2.

45

Energy Impact

La transizione energetica rappresenta una leva chiave per la riduzione degli impatti ambientali. Attualmente, il **90% delle emissioni generate dalle utenze elettriche del Gruppo proviene da fonti rinnovabili** certificate con Garanzia di Origine (GO) e Lottomatica ambisce a raggiungere e mantenere una **copertura superiore al 95%** per tutte le sedi e i punti vendita della rete diretta (già coperti al 100%).



Green IT

Migliorare l'efficienza tecnologica è fondamentale per ridurre le emissioni indirette associate all'infrastruttura IT e all'utilizzo dei dispositivi elettronici. Le principali azioni previste in tale ambito includono:

- **transizione verso green hosting services**, con l'obiettivo di adottare fornitori alimentati solo da energia proveniente da fonti rinnovabili (90% dei fornitori entro il 2030);
- **adozione della "dark mode"** sulle applicazioni e i siti web del Gruppo, attraverso interfacce ottimizzate per ridurre la luminosità dello schermo e i consumi energetici (90% di applicazioni e portali aziendali entro il 2030);
- **introduzione di tecnologie ad alta efficienza** e a minore consumo energetico tramite il progressivo rinnovo del parco dispositivi (90% di riduzione del consumo energetico medio per dispositivo su almeno una verticale di prodotto entro il 2030).

Green Mobility

Lottomatica punta a ridurre le proprie emissioni climalteranti anche attraverso **iniziative di mobilità sostenibile**, finalizzate in particolare alla promozione di

modalità di spostamento a minor impatto ambientale per merci e persone. In particolare:

- **Decarbonizzazione della flotta aziendale** mediante il progressivo utilizzo di biocarburante HVO (+16%/anno di incremento medio entro il 2030), e di veicoli ibridi e mild hybrid;
- **Corporate Mobility Management**, tramite una piattaforma MaaS (Mobility as a Service), per incentivare l'utilizzo del trasporto pubblico e altre forme di mobilità sostenibile per gli spostamenti casa-lavoro (+5% entro il 2030, a parità di perimetro).

Green Procurement & Supply Chain Engagement

Il Gruppo adotta da molti anni una solida attività di **Green Procurement**, al fine di diminuire le emissioni della propria supply chain attraverso l'integrazione di criteri ESG nei processi di selezione, valutazione e gestione dei fornitori. Già ora, **più dell'80% dei fornitori viene valutato secondo criteri ESG** e l'obiettivo è di rimanere al di sopra di questa soglia anche in futuro.²

Resources & Waste

La progressiva digitalizzazione dei processi consente una riduzione sempre più marcata del consumo di risorse e, in particolare, di carta. Attraverso la piattaforma per la firma digitale **GoSign**, infatti, già nel 2025 sono transitate circa 240.000 pagine (+30% rispetto all'anno precedente) e l'obiettivo al 2030 è di ridurre del 45% l'utilizzo di carta rispetto ai livelli del 2024.

Circular Economy

Il Gruppo implementa una serie di attività finalizzate a prolungare il ciclo di vita

dei prodotti elettronici. Tra queste vi è il **Repair Lab**, il laboratorio interno per la rigenerazione delle dotazioni hardware aziendali, che già nel 2025 ha lavorato più di 15.000 asset elettronici (+13% rispetto al 2024), con una rivalorizzazione superiore all'85%, e che da qui al 2030 ambisce a mantenere una soglia superiore all'80% di dispositivi riparati o ricondizionati.

Le altre iniziative ambientali

- **Become Green**, programma di sensibilizzazione interno avviato nel 2020 con l'obiettivo di incentivare comportamenti virtuosi e rafforzare la cultura ambientale all'interno del Gruppo, nell'ambito del quale sono state realizzate negli anni numerose campagne informative rivolte alla popolazione aziendale (dalle buone pratiche di raccolta differenziata fino al corretto utilizzo dell'acqua per evitare sprechi) nonché, nel 2024 e nel 2025, due "clean-up day" sul litorale di Ostia, nel comune di Roma, realizzati in collaborazione con l'associazione Ambiente Mare Italia e aperti alla partecipazione dei dipendenti del Gruppo.
- **Riscatto e donazione di dispositivi elettronici**, per aumentare ulteriormente il ciclo di vita dei beni aziendali attraverso il riscatto di computer e smartphone da parte dei dipendenti (87 dispositivi riscattati nel 2025, +117% rispetto al 2024) e la donazione a enti del terzo settore.
- **Carta riciclata e certificata FSC**, impiegata in particolare ad uso ufficio e cancelleria (100% della carta acquistata per la sede principale di Roma), per la stampa dei materiali per i punti vendita e per le ricevute di gioco.
- **Raccolta differenziata** dei rifiuti, quasi esclusivamente urbani, al fine di garantirne il corretto smaltimento nel rispetto delle normative locali.



² Cfr. "Rete, partner e fornitori" per maggiori informazioni.



CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI GHG

Attualmente, circa la metà (47%) dell’energia complessivamente consumata dal Gruppo proviene da fonti rinnovabili. I consumi di energia elettrica all’interno degli uffici e dei punti vendita rappresentano le maggiori fonti dei consumi diretti e indiretti. I valori aggregati al 31 dicembre 2025 sono riportati nelle tabelle seguenti.

Consumo di combustibili	u.m.	2025
Da fonti non rinnovabili		
Gas metano per riscaldamento		15.498,50
Gas metano per autotrazione		141,94
Gasolio per autotrazione	MWh	10.379,88
Benzina per autotrazione		3.654,18
GPL per autotrazione		78,28
Da fonti rinnovabili		
Biodiesel HVO per autotrazione	MWh	87,22
Totale consumo di combustibili	MWh	29.840,00

Energia acquistata	u.m.	2025
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili		1.247,98
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili	MWh	27.938,71
Calore acquistato per teleriscaldamento		89,95
Totale energia acquistata	MWh	29.276,64

Consumi totali di energia	u.m.	2025
Consumo totale di energia da fonti fossili		31.090,71
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	28.025,93
Quota di energia da fonti rinnovabili rispetto al consumo totale	%	47,40

Di seguito sono riportate le emissioni relative agli ambiti 1, 2 e 3 e le emissioni totali al 31 dicembre 2025.

Emissioni lorde totali	u.m.	2025
Scope 1	tCO ₂ e	7.003,48
Scope 2 (location-based)		5.871,65
Scope 2 (market-based)	tCO ₂ e	570,33
Scope 3 (location-based)		73.467,70
Scope 3 (market-based)	tCO ₂ e	72.247,87
Emissioni totali (location-based)		86.342,83
Emissioni totali (market-based)	tCO ₂ e	79.821,68

L’intensità delle emissioni di gas effetto serra in relazioni ai ricavi netti rappresenta un indicatore chiave per valutare l’efficienza ambientale del Gruppo.

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

I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ CLIMATICO-AMBIENTALI

Lottomatica integra nel proprio sistema di Enterprise Risk Management i **rischi legati ai cambiamenti climatici**, pur valutandoli con un **basso impatto sulle attività** del Gruppo in quanto azienda di servizi, consapevole della loro crescente rilevanza e dei potenziali impatti a livello strategico e operativo.



La supervisione dei rischi legati al cambiamento climatico è attribuita al Consiglio di Amministrazione, mentre la **responsabilità della loro valutazione è assegnata a livello manageriale** e 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 (di cui fanno parte i rischi climatici fisici e di transizione).

L'ultimoaggiornamentodellavalutazione deirischi fisici e di transizione connessi al cambiamento climatico, condotto nel 2025, ha coinvolto i principali asset strategici del Gruppo–tra cui sede centrale, sale da gioco e scommesse, fornitori, affiliati e siti produttivi – con l’obiettivo di valutarne vulnerabilità e possibili impatti operativi e finanziari, in linea con i principali studi internazionali, tra cui quello periodicamente realizzato dall’Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC).



L'analisi ha portato ad una mappatura dei principali rischi climatici (heatmaps), identificando il grado di vulnerabilità da parte di Lottomatica e, ove possibile, giungendo ad una quantificazione dei possibili effetti finanziari.

Il climate risk assessment ha evidenziato che **non esistono aree di rischio critiche**, anche considerando lo scenario climatico peggiore. 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**.

L’irrilevanza dei rischi fisici e di transizione legati al clima ha escluso la necessità di condurre un’analisi della resilienza della strategia e del modello aziendale in relazione ai cambiamenti climatici. Tuttavia, i risultati dell’analisi sono stati comunque integrati all’interno del sistema ERM di Gruppo, al fine di monitorare e presidiare eventuali evoluzioni future.

ZERO AREE
AD ALTO RISCHIO

anche considerando lo scenario climatico peggiore

IMPATTI NON
RILEVANTI

Il numero di Business Interruption Days è <10

Lottomatica ha inoltre valutato le **opportunità** connesse alla transizione climatica. In particolare, il progressivo rinnovamento del parco IT e delle infrastrutture di rete, orientato verso soluzioni a maggiore efficienza energetica, costituisce un’opportunità di natura operativa e tecnologica, mentre il miglioramento del mix energetico italiano rappresenta una potenziale leva di efficientamento economico nel medio periodo, attraverso la possibile riduzione del prezzo medio dell’energia elettrica rinnovabile e dei relativi costi di approvvigionamento.



LE CERTIFICAZIONI AMBIENTALI

Le principali società del Gruppo Lottomatica adottano un Sistema di Gestione Ambientale certificato ai sensi della normativa **ISO 14001, che copre oltre l’80% delle attività**. Il Sistema di Gestione Ambientale, allineato ai più diffusi standard internazionali e basato sul **principio di gestione e prevenzione del rischio**, consente al Gruppo di integrare sistematicamente strumenti funzionali al **monitoraggio delle performance ambientali**, minimizzando i rischi di sanzione per mancato rispetto della normativa e riducendo la passività ambientale.

Certificazione	Società certificate	% di copertura
Sistema di gestione ambientale UNI EN ISO 14001	Lottomatica Group; Betflag; Big Easy; Big Easy Bingo; Gamenet; GBO Italy; Jolly Group; Lottomatica Videolot Rete; Marim; PWO; Totosi	80% delle attività

Il Gruppo ha inoltre recentemente validato il proprio inventario GHG attraverso la certificazione **ISO 14064**, che fornisce le linee guida per la quantificazione, il monitoraggio e la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) di un’organizzazione, promuovendo la credibilità e la trasparenza dei dati climatici.

Certificazione	Società certificate	% di copertura
Misurazione delle emissioni GHG UNI EN ISO 14064	Lottomatica Group (applicabile a tutte le società in perimetro)	100% delle attività

ACQUA

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. **Nel 2025, il quantitativo totale di acqua consumata dal Gruppo³ è stato pari a 74.487,14 m³.**

IL RATING CDP

Carbon Disclosure Project–CDP–è l’organizzazione internazionale indipendente di riferimento per la valutazione delle strategie e delle performance ambientali di aziende, mercati dei capitali, città, Stati e regioni. Il **rating** di CDP valuta il livello di dettaglio e di completezza delle informazioni fornite da un’entità, nonché la sua consapevolezza delle problematiche ambientali, i metodi di gestione e i progressi compiuti in materia ambientale. La metodologia di valutazione è allineata agli International Financial Reporting Standards (IFRS) S2 Climate-related Disclosures e alle raccomandazioni della Taskforce for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), in modo da fornire un set di dati comparabili in tutto il mercato globale.

Lottomatica Group aderisce a **CDP** dal 2024 ed è attualmente valutata con il rating **B** (nella fascia **“Management”**) che riconosce l’efficacia delle azioni intraprese dall’azienda per affrontare le sfide legate al cambiamento climatico e ridurre il proprio impatto ambientale, mitigare i rischi, migliorare la rendicontazione ambientale e assemblare valutazioni dei rischi solide e complete.



³ Il dato non include le società controllate Bakoo, Billions, Distante, Jolly Group, IMA, Marim, Ricreativo B e Tecno-Mar.

RETE, PARTNER E 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 tutta la catena del valore. In qualità di **capo filiera**, infatti, il Gruppo è fortemente impegnato nella **promozione di pratiche sostenibili** all'interno della propria rete, e adotta un **Codice di condotta dei fornitori** e una **Politica di green procurement** per guidare la scelta e la relazione con i partner commerciali.

GREEN PROCUREMENT

La **Politica di green procurement**, inserita all'interno della Politica di Sostenibilità Ambientale, ha l'obiettivo di disciplinare il processo di selezione dei fornitori favorendo coloro che, a parità di beni e/o di erogazione di servizi, hanno un **impatto ambientale minore**.

Il Gruppo si impegna ad incentivare la sostenibilità della propria catena di fornitura e a **coinvolgere attivamente i propri fornitori nel migliorare le loro performance ambientali**.



Il Gruppo, in fase di selezione dei propri fornitori, favorisce coloro che producono beni e/o erogano servizi che hanno un minore, ovvero un ridotto, effetto sull'ambiente rispetto ad altri prodotti e servizi utilizzati allo stesso scopo.

Lo statement generale di Lottomatica sul green procurement

Consulta la **Politica di green procurement** (inclusa nella Politica di sostenibilità ambientale) su lottomaticagroup.com

Con cadenza annuale, i fornitori presenti in Albo sono sottoposti ad **assessment ESG** tramite la piattaforma “SynESGy”.

In particolare, oltre, agli aspetti tecnici ed economici, i fornitori vengono valutati secondo **elementi di performance ambientale** (come l'adozione di tecnologie e processi produttivi a basso impatto, l'utilizzo di energie rinnovabili, la presenza di piani di decarbonizzazione, il possesso di certificazioni riconosciute come ISO 14001, EMAS o equivalenti), **criteri sociali** (diritti dei lavoratori, salute e sicurezza, parità di genere, lavoro minorile) e di **governance** (etica, anticorruzione, trasparenza).

Tale processo consente la mappatura sistematica e il **monitoraggio continuo** dei rischi ESG lungo l'intera catena fornitura, dall'origine delle materie prime alle condizioni di produzione lungo la filiera, al fine di prevenirne e mitigarne gli impatti.

Anche nel 2025, come negli anni precedenti, la quota di fornitori accreditati tramite la piattaforma SynESGy è stata **superiore all'80%**.

+80%
fornitori valutati
secondo criteri ESG

40
audit sui fornitori
effettuati nel 2025

Il **coinvolgimento dei fornitori** può avvalersi di strumenti quali: piani di miglioramento delle performance ESG;

iniziative di formazione e sensibilizzazione; monitoraggio periodico e aggiornamento dei dati forniti.

Il Gruppo ha inoltre istituito un processo di **auditing esterno** a verifica di quanto dichiarato in piattaforma, con più di 40 audit on site effettuati nel corso del 2025.

IL CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI

Il **Codice di condotta dei fornitori** descrive le aspettative minime ed essenziali di Lottomatica necessarie per avviare o prolungare un rapporto di collaborazione con i fornitori, le loro società controllanti, consociate, affiliate, contraenti in subappalto e altri soggetti della loro filiera.

Le aspettative riportate all'interno del Codice integrano le specifiche condizioni contrattuali e vanno oltre gli strumenti di presidio quali il Codice Etico, il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e la Politica anti-bribery & corruption. Ciascun Fornitore garantisce, sotto la propria piena ed esclusiva responsabilità, che tutti i suoi dipendenti, rappresentanti e contraenti in subappalto comprendano appieno e rispettino queste linee guida.

In aggiunta, i fornitori del Gruppo, oltre a conformarsi a tutte le leggi applicabili e rispettare gli standard internazionali in materia ambientale, sociale e di governance, devono aderire ai principi descritti all'interno del Codice di Condotta, pena la risoluzione tempestiva del rapporto in essere.

Consulta il **Codice di condotta dei fornitori** su lottomaticagroup.com

POLICY E RISORSE ESG

RENDICONTAZIONE CONSOLIDATA DI SOSTENIBILITÀ	RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI	RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE	STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE LESS	POLITICA DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	POLITICA DI GREEN PROCUREMENT
POLITICA IN MATERIA DI TUTELA E PROTEZIONE DEI DIRITTI UMANI	POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	POLITICA SULLO SMART WORKING	CODICE ETICO	POLITICA DI PROTEZIONE DEI DATI	POLITICA DIVERSITY AND INCLUSION
POLITICA PER LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI	POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE	CODICE DI CONDOTTA FORNITORI	POLITICA DI MARKETING RESPONSABILE	POLITICA PER LA QUALITÀ E LA SICUREZZA	MODELLO 231
PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	POLITICA ANTI-BRIBERY & CORRUPTION	POLITICA ANTI-MONEY LAUNDERING	POLITICA SOFTWARE SICURO	 I documenti sono disponibili sul sito corporate del Gruppo Lottomatica.	

SUSTAINALYTICS CONTENT INDEX

Business Ethics

	Internal Reference	External Reference
Bribery & Corruption Policy	Anti-Bribery & Corruption	- Anti-Bribery & Corruption Policy - Code of Ethics
Bribery & Corruption Programmes	- Anti-Bribery & Corruption - Responsabilità, monitoraggio e formazione sui temi di business ethics	- Anti-Bribery & Corruption Policy - Consolidated Sustainability Statement 2025
Business Ethics Programme	Responsabilità, monitoraggio e formazione sui temi di business ethics	- Code of Ethics - Consolidated Sustainability Statement 2025
Money Laundering Policy	Antiriciclaggio	Anti-money laundering and countering terrorist financing group Policy
Political Involvement Policy	Codice Etico	Code of Ethics
Transparency on Lobbying and Political Expenses	Il dialogo con le associazioni di categoria	-
Whistleblower Programmes	- Whistleblowing - Responsabilità, monitoraggio e formazione sui temi di business ethics	- EthicsPoint, www.ethicspoint.eu - Reports management procedure - Consolidated Sustainability Statement 2025

Carbon - Own Operations

	Internal Reference	External Reference
Carbon Intensity	Consumi energetici ed emissioni GHG	Consolidated Sustainability Statement 2025
Carbon Intensity Trend	Consumi energetici ed emissioni GHG	Consolidated Sustainability Statement 2025
EMS Certification	- Il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente - L'impegno di Lottomatica per l'ambiente	Consolidated Sustainability Statement 2025
Environmental Management System	L'impegno di Lottomatica per l'ambiente	Consolidated Sustainability Statement 2025
Environmental Policy	La Politica di sostenibilità ambientale	Environmental Sustainability Policy
GHG Reduction Programme	- La strategia ambientale LESS e il Piano di transizione - Consumi energetici ed emissioni GHG - I rischi e le opportunità climatico-ambientali	- Lottomatica Environmental Sustainability Strategy (LESS) - Consolidated Sustainability Statement 2025
GHG Risk Management	- L'impegno di Lottomatica per l'ambiente - I rischi e le opportunità climatico-ambientali	- Lottomatica Environmental Sustainability Strategy (LESS) - Consolidated Sustainability Statement 2025
Renewable Energy Programmes	La strategia ambientale LESS e il Piano di transizione	- Lottomatica Environmental Sustainability Strategy (LESS) - Consolidated Sustainability Statement 2025
Renewable Energy Use	Consumi energetici ed emissioni GHG	Consolidated Sustainability Statement 2025
Scope of GHG Reporting	- Consumi energetici ed emissioni GHG - I rischi e le opportunità climatico-ambientali	Consolidated Sustainability Statement 2025

Corporate Governance

	Internal Reference	External Reference		Internal Reference	External Reference
Audit Committee Experience	- Comitato endoconsiliare Controllo e Rischi - Componenti del Consiglio di Amministrazione	Corporate Governance report 2025	Executive Compensation Clawback	-	Report on Remuneration Policy and Compensation Paid 2025
Audit Committee Independence	- Comitato endoconsiliare Controllo e Rischi - Componenti del Consiglio di Amministrazione	Corporate Governance report 2025	Long-Term Incentive Programme	Politiche di remunerazione	Report on Remuneration Policy and Compensation Paid 2025
Board Committee Structure	La governance societaria	Corporate Governance report 2025	Nominating Committee Independence	Componenti del Consiglio di Amministrazione	Corporate Governance report 2025
Board Effectiveness	- Consiglio di Amministrazione - Componenti del Consiglio di Amministrazione	- Corporate Governance report 2025 - Corporate bodies Lottomatica Group	Remuneration Committee Independence	Componenti del Consiglio di Amministrazione	Corporate Governance report 2025
Board Executive Experience	- Consiglio di Amministrazione - Componenti del Consiglio di Amministrazione	- Corporate Governance report 2025 - Corporate bodies Lottomatica Group	Risk Oversight	- Gli impatti, i rischi e le opportunità del Gruppo - Comitato endoconsiliare Controllo e Rischi	- Corporate Governance report 2025 - Annual financial report 2025
Board Gender Diversity	Consiglio di Amministrazione	- Corporate Governance report 2025 - Corporate bodies Lottomatica Group - Consolidated Sustainability Statement 2025	Say on Pay	-	Vote results 2026 (FY2025)
Board Gender Representation Target	Consiglio di Amministrazione	Diversity Policy of the Board of Directors	Shareholder Dissent	-	Vote results 2026 (FY2025)
Board Independence	Consiglio di Amministrazione	- Corporate Governance report 2025 - Corporate bodies Lottomatica Group - Consolidated Sustainability Statement 2025	Short-Term Incentive Programme	Politiche di remunerazione	Report on Remuneration Policy and Compensation Paid 2025
Board Non-Executive Experience	Componenti del Consiglio di Amministrazione	- Corporate bodies Lottomatica Group - Corporate Governance report 2025	Voting Proportionality	-	Corporate Governance report 2025

Data Privacy and Cybersecurity

	Internal Reference	External Reference
Cybersecurity Programme	Sicurezza dei dati, privacy e cybersecurity	Annual financial report 2025
Data Privacy Policy	La Politica di protezione dei dati	- Data Protection Policy - Privacy Policies Lottomatica Group
Data Privacy Programme	Formazione su privacy, protezione e sicurezza dei dati	- Data Protection Policy - Consolidated Sustainability Statement 2025

E&S Impact of Products and Services

	Internal Reference	External Reference
Responsible Gaming Programme	La Politica e il Programma di gioco responsabile	- Consolidated Sustainability Statement 2025 - Responsible Gaming Policy
Responsible Marketing Policy	La Politica di marketing responsabile	Responsible Marketing Policy

Human Capital

	Internal Reference	External Reference
Collective Bargaining Agreements	Contrattazione collettiva e dialogo sociale	Consolidated Sustainability Statement 2025
Discrimination Policy	Diversità, inclusione e pari opportunità	- Consolidated Sustainability Statement 2025 - Code of Ethics - Human Rights Policy
Diversity Programmes	Diversità, inclusione e pari opportunità	Consolidated Sustainability Statement 2025
Employee Turnover Rate	Composizione del personale e turnover	Consolidated Sustainability Statement 2025
Freedom of Association Policy	Salute e sicurezza, welfare e benessere	Human Rights Policy
Gender Pay Disclosure	La diversità di genere	- Consolidated Sustainability Statement 2025 - Report on Remuneration Policy and Compensation Paid 2025
Gender Pay Equality Programme	La diversità di genere	- Consolidated Sustainability Statement 2025 - Gender equality policy
Human Capital Development	People Growth and Development	Consolidated Sustainability Statement 2025
Percentage of Temporary Workers	Composizione del personale e turnover	Consolidated Sustainability Statement 2025
Working Hours Policy	- Rispetto dei diritti umani e dei lavoratori - La Politica sull'orario di lavoro	-



Product Governance

	Internal Reference	External Reference		Internal Reference	External Reference
Product and Service Safety Programme	Sicurezza di prodotti e servizi	- Responsible Gaming Policy - Responsible Marketing Policy	GHG Reduction Programme	- L'impegno di Lottomatica per l'ambiente - La strategia ambientale LESS e il Piano di transizione - Consumi energetici ed emissioni GHG	- Consolidated Sustainability Statement 2025 - LESS -Lottomatica Environmental Sustainability Strategy
QMS Certifications	Il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente	Consolidated Sustainability Statement 2025			
Responsible Marketing Policy	La Politica di marketing responsabile	Responsible Marketing Policy		Global Compact Signatory	- L'adesione allo UN Global Compact - United Nations Global Compact, www.unglobalcompact.org
Stakeholder Governance			Political Involvement Policy	Codice Etico	Code of Ethics
	Internal Reference	External Reference	Scope of Social Supplier Standards	Rete, partner e fornitori	Supplier Code of conduct
Bribery & Corruption Policy	Anti-Bribery & Corruption	- Anti-bribery and Corruption Policy and Guidelines - Code of Ethics	Supplier Environmental Policy	Green Procurement	Environmental Sustainability Policy
Discrimination Policy	Diversità, inclusione e pari opportunità	- Code of Ethics - Human Rights Policy - Consolidated Sustainability Statement 2025	Tax Disclosure	Il contributo erariale di Lottomatica	Annual financial report 2025
Environmental Policy	La Politica di sostenibilità ambientale	Environmental Sustainability Policy	Transparency on Lobbying and Political Expenses	Il dialogo con le associazioni di categoria	Consolidated Sustainability Statement 2025
ESG Governance	La governance di sostenibilità	Consolidated Sustainability Statement 2025	Verification of ESG Reporting	-	- Annual financial report 2025 - Consolidated Sustainability Statement 2025
ESG Reporting Standards	-	- Annual financial report 2025 - Consolidated Sustainability Statement 2025	Whistleblower Programmes	- Whistleblowing - Responsabilità, monitoraggio e formazione sui temi di business ethics	- Consolidated Sustainability Statement 2025 - EthicsPoint, www.ethicspoint.eu “Reports management” procedure

Water Use - Own Operations

	Internal Reference	External Reference
EMS Certification	- Il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente - L'impegno di Lottomatica per l'ambiente	Consolidated Sustainability Statement 2025
Environmental Management System	L'impegno di Lottomatica per l'ambiente	Consolidated Sustainability Statement 2025
Environmental Policy	La Politica di sostenibilità ambientale	Environmental Sustainability Policy
Physical Climate Risk Management	I rischi climatico-ambientali	- Consolidated Sustainability Statement 2025 - LESS -Lottomatica Environmental Sustainability Strategy
Scope of Water Reporting	Acqua	Consolidated Sustainability Statement 2025
Water Risk Management	Acqua	Consolidated Sustainability Statement 2025



I documenti sono disponibili sul sito corporate del Gruppo Lottomatica.

LOTTOMatica

www.lottomaticagroup.com