

Lottomatica Group S.p.A.

**POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE**

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2023 e successivamente modificata in data
2 marzo 2026*

1. FINALITÀ

La presente Politica in materia di diversità (la “**Politica**”), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. (“**Lottomatica**” o la “**Società**”) in data 27 febbraio 2023 e successivamente modificata in data 2 marzo 2026, è adottata in attuazione di quanto previsto dall’art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) ed è coerente con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* a cui la Società ha formalmente aderito, nonché con le *best practice* nazionali e internazionali in materia di corporate governance.

Lo scopo della presente Politica è quello di individuare i criteri per una composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione funzionale a un efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati all’organo di gestione, anche attraverso la presenza di persone che assicurino una sufficiente diversità di punti di vista e competenze necessaria per una buona comprensione degli affari attuali, dei rischi e delle opportunità a lungo termine relativi all’attività aziendale e la sostenibilità anche nel medio lungo periodo dell’attività d’impresa.

La Società riconosce che un’adeguata diversificazione nella composizione dell’organo amministrativo costituisce un fattore determinante per il buon governo societario, per l’efficace presidio dei rischi e per la creazione di valore sostenibile per gli azionisti e per tutti gli *stakeholder*.

Tale Politica è stata redatta, tenendo conto della natura e della complessità dell’attività aziendale, del contesto sociale e ambientale in cui la Società opera, dell’esperienza maturata dal Consiglio medesimo con riguardo alle attività e alle modalità di funzionamento del Consiglio e dei suoi Comitati nonché delle risultanze dei processi di auto-valutazione condotti.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica si riferisce esclusivamente alla composizione del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica.

Essa si rivolge in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e quindi:

- agli azionisti che, ai sensi di legge e di statuto, intendano presentare liste di candidati alla nomina del Consiglio di Amministrazione;
- all’Assemblea degli Azionisti chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione;
- al Consiglio di Amministrazione “uscente” della Società ai fini della formulazione degli orientamenti agli azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo consiglio di amministrazione e nel caso in cui – in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione – intenda presentare una propria lista di candidati;
- al Consiglio di Amministrazione della Società, oltre che agli azionisti, nel caso in cui – in corso di mandato – si renda necessario provvedere alla sostituzione di un componente del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 2386 del codice civile.

Restano in ogni caso fermi i requisiti di onorabilità e indipendenza, nonché le situazioni di incompatibilità e/o decadenza previsti dalla legge. Con riguardo ai requisiti di indipendenza occorre altresì tener conto di quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance* e dal documento adottato dalla Società denominato “*Politica in materia di criteri qualitativi e quantitativi ai fini della valutazione dei requisiti di indipendenza, ai sensi dell’articolo 2, Raccomandazione 7, primo paragrafo, lettere c) e d), del Codice di Corporate Governance*”.

3. PRINCIPI ISPIRATORI

Il Consiglio di Amministrazione è consapevole che diversità e inclusione rappresentano elementi fondamentali della cultura aziendale e leve strategiche per la competitività e la sostenibilità nel medio-lungo periodo.

La valorizzazione delle diversità costituisce un principio guida tanto per i dipendenti del Gruppo Lottomatica quanto per i componenti dell'organo amministrativo, nella convinzione che la pluralità di esperienze, competenze, generi, età e *background* culturali contribuisca in modo sostanziale a rafforzare la qualità complessiva del governo societario.

In particolare, tale pluralità favorisce un processo di analisi e valutazione delle decisioni più ampio, articolato e approfondito, consentendo di esaminare le questioni da prospettive differenti e complementari. Essa accresce, inoltre, la capacità di comprendere in modo più completo i mercati di riferimento e le aspettative dei diversi *stakeholder*, migliorando l'allineamento tra strategie aziendali e contesto esterno.

La diversità rappresenta altresì un elemento chiave per un presidio più efficace dei rischi, inclusi quelli emergenti e di natura non finanziaria, e contribuisce in maniera significativa a elevare la qualità del dibattito consiliare, rendendolo più dinamico, critico e costruttivo, con effetti positivi sull'efficacia e sulla consapevolezza del processo decisionale.

3.1 Diversità di competenze e professionalità

Il Consiglio auspica che la propria composizione assicuri un'adeguata integrazione di profili manageriali e professionali tra loro complementari, in grado di coprire in modo equilibrato e sinergico le principali aree di competenza rilevanti per l'attività della Società e del Gruppo.

A tal fine, si ritiene opportuno che al suo interno siano rappresentate esperienze significative nel settore di attività della Società e una solida conoscenza delle relative dinamiche competitive e regolatorie, unitamente a competenze in ambito economico, contabile e finanziario. Parimenti rilevante è la presenza di professionalità qualificate in materia di gestione dei rischi e sistemi di controllo interno, nonché di profili con competenze giuridiche e di *compliance*, anche con specifico riguardo agli aspetti regolatori.

Il Consiglio ritiene inoltre importante che siano presenti competenze in materia di politiche retributive e organizzazione aziendale, così come sensibilità ed esperienza sui temi della sostenibilità ambientale e sociale (ESG), sempre più centrali nelle strategie di creazione di valore nel medio-lungo periodo. In considerazione dell'evoluzione tecnologica e digitale dei mercati, assume altresì rilievo la presenza di esperienze in ambito di innovazione tecnologica, digitalizzazione, analisi dei dati e *cybersecurity*, nonché di competenze in materia di strategie di crescita, operazioni straordinarie e processi di internazionalizzazione.

L'obiettivo è garantire che, nel suo complesso, il Consiglio disponga di un mix di competenze adeguato alla complessità, alla dimensione e al profilo di rischio della Società, evitando concentrazioni eccessive su specifiche aree a discapito di altre e assicurando un equilibrio funzionale al corretto esercizio delle proprie responsabilità di indirizzo e supervisione strategica.

3.2 Diversità di genere

La Società riconosce l'importanza di una equilibrata rappresentanza di genere all'interno del Consiglio di Amministrazione, in conformità alla normativa vigente.

Il Consiglio promuove una composizione che assicuri il rispetto delle disposizioni di legge e che miri a una rappresentanza di genere equilibrata e sostanziale, valorizzando il contributo delle diverse sensibilità e prospettive.

La diversità di genere è considerata non solo come adempimento normativo, ma come fattore qualificante della qualità del governo societario.

3.3 Diversità di età e *seniority*

Il Consiglio ritiene che la presenza di amministratori appartenenti a diverse fasce di età e caratterizzati da differenti livelli di *seniority* manageriale e professionale rappresenti un elemento di valore per l'efficace funzionamento dell'organo.

Tale eterogeneità consente infatti di integrare una visione strategica di lungo periodo, maturata attraverso esperienze consolidate in ruoli apicali, con un approccio dinamico e orientato all'innovazione, tipico di percorsi professionali più recenti ma altamente qualificati.

La combinazione tra esperienza consolidata e sensibilità verso le nuove tendenze di mercato e tecnologiche contribuisce ad arricchire il confronto consiliare e a rafforzare la capacità del Consiglio di interpretare tempestivamente i segnali di cambiamento.

Ne deriva una maggiore attitudine ad adattarsi all'evoluzione del contesto competitivo e normativo, assicurando un equilibrio virtuoso tra continuità, stabilità e apertura al rinnovamento. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione raccomanda di bilanciare esperienze pluriennali di vertice con profili dotati di competenze specialistiche e prospettive innovative.

3.4 Diversità di *background* ed esperienze internazionali

In considerazione della dimensione e delle ambizioni strategiche del Gruppo, il Consiglio attribuisce particolare valore alla presenza di amministratori che abbiano maturato esperienze in contesti internazionali e che siano portatori di *background* culturali e professionali diversificati.

La conoscenza diretta di mercati esteri di interesse strategico, unitamente alla familiarità con differenti modelli di *business*, assetti regolatori e contesti competitivi, rappresenta un elemento di arricchimento significativo per l'organo amministrativo.

Tali caratteristiche contribuiscono ad ampliare l'orizzonte delle valutazioni consiliari, favorendo un confronto più articolato e consapevole e rafforzando la capacità del Consiglio di indirizzare e supervisionare efficacemente le strategie di crescita e sviluppo del Gruppo, anche in scenari complessi e in continua evoluzione.

3.5 Indipendenza e pluralità di punti di vista

Il Consiglio riconosce il ruolo centrale degli amministratori indipendenti nel garantire equilibrio, autonomia di giudizio e tutela degli interessi di tutti gli azionisti.

In linea con le disposizioni normative e le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, la Società promuove una presenza significativa di amministratori indipendenti, tale da assicurare un effettivo contributo al dibattito consiliare e un adeguato presidio dei potenziali conflitti di interesse.

La diversità è infatti strettamente connessa all'indipendenza di giudizio: la pluralità di esperienze e prospettive favorisce un confronto aperto, costruttivo e orientato al merito delle questioni trattate.

3.6 Cultura inclusiva e qualità del dibattito consiliare

Il Consiglio ritiene prioritario che al proprio interno venga mantenuto e consolidato un clima collaborativo, leale e sinergico, fondato su un autentico rispetto reciproco tra i suoi componenti, su un elevato livello di trasparenza informativa e sulla piena valorizzazione del contributo individuale di ciascun Consigliere.

In tale contesto, assume particolare rilievo l'apertura al confronto e anche al dissenso costruttivo, inteso come elemento fisiologico e positivo del processo decisionale collegiale.

Ogni Consigliere deve pertanto essere posto nelle condizioni di esprimere pienamente le proprie competenze, esperienze e la propria autonomia di giudizio, in un ambiente che favorisca un dialogo franco e approfondito.

Solo attraverso una dialettica collegiale effettiva e sostanziale è infatti possibile pervenire a decisioni meditate, consapevoli e coerenti con gli obiettivi strategici della Società, orientate alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

4. CRITERI DI COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica ritiene, con riferimento alla propria composizione, che:

- (i) gli Amministratori dovrebbero essere per la maggior parte non esecutivi al fine di espletare una importante funzione dialettica e contribuire al monitoraggio delle scelte compiute dagli Amministratori esecutivi;
- (ii) in linea con la Raccomandazione 5 del Codice di *Corporate Governance*, almeno la metà dei componenti del Consiglio di Amministrazione dovrà di regola essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal *Codice di Corporate Governance* e di cui alla “*Politica in materia di criteri qualitativi e quantitativi ai fini della valutazione dei requisiti di indipendenza, ai sensi dell’articolo 2, Raccomandazione 7, primo paragrafo, lettere c) e d), del Codice di Corporate Governance*”;
- (iii) ai sensi dell’art. 147-ter, comma 1-ter, del TUF¹, i membri del Consiglio di Amministrazione appartenenti al genere meno rappresentato devono essere almeno un quinto del totale degli Amministratori in occasione del primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni e di due quinti del totale degli Amministratori per i rinnovi successivi al primo. Si segnala tuttavia che, in base alla Raccomandazione n. 8 del Codice di *Corporate Governance*, almeno un terzo dell’organo di amministrazione è costituito da componenti del genere meno rappresentato;
- (iv) almeno un Amministratore deve possedere un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive e almeno un Amministratore deve possedere un’adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi;
- (v) per perseguire un equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione, occorrerebbe assicurare una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica – oltre che di fasce di età – all’interno del Consiglio di Amministrazione, in modo tale che sia favorita la creazione di un giusto equilibrio tra esperienza, continuità, innovazione e propensione al rischio;
- (vi) i Consiglieri non esecutivi dovrebbero essere rappresentati da figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari.

¹ La Legge 27 dicembre 2019, n. 160 ha disposto (con l’art. 1, comma 304) che “*Il criterio di riparto di almeno due quinti previsto dai commi 302 e 303 [e di cui all’Art. 147-ter, co. 1-ter, del TUF] si applica a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, fermo il criterio di riparto di almeno un quinto previsto dall’articolo 2 della legge 12 luglio 2011, n. 120, per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni*”.

In particolare:

- a. i profili manageriali dovrebbero aver maturato esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito del settore del gioco pubblico o di settori strettamente attinenti a quelli in cui opera la Società o comunque aver maturato esperienza nell'esercizio di attività di amministrazione e controllo ovvero compiti direttivi nell'ambito di gruppi industriali di significative o medie dimensioni e/o complessità, possedere capacità di *business judgement* e un elevato orientamento alle strategie e ai risultati;
 - b. i profili professionali dovrebbero avere maturato esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di rilevanti studi professionali, società di consulenza, fondi d'investimento o altre organizzazioni pubbliche o private e avere svolto la loro attività professionale in ambito giuridico economico-finanziario, statistico-matematico, tecnologico, di intelligenza artificiale e *cybersecurity*, e di sostenibilità o comunque in settori attinenti all'attività svolta dalla Società;
 - c. i profili accademici o istituzionali dovrebbero possedere competenze che possano risultare utili per il perseguimento del *business* del Gruppo Lottomatica;
- (vii) il Presidente deve possedere competenze adeguate all'efficace svolgimento dei propri compiti. In particolare, il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione, all'interno del quale ha il compito di creare un forte spirito di coesione, rappresentando al contempo una figura di garanzia per i soci. Dovrebbe altresì disporre di un'adeguata conoscenza in materia di governo societario, consapevolezza degli aspetti giuridici collegati e competenze in campo economico-finanziario, nonché esperienza nella gestione in ambito consiliare di tematiche di rilevanza strategica;
- (viii) l'Amministratore Delegato dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza, nonché di riconosciuta visione strategica e con una profonda conoscenza del mercato del gioco pubblico e della sua evoluzione. Dovrebbe altresì essere dotato di riconosciuta *leadership* e di uno stile di gestione orientato alla capacità di creare spirito di squadra tra i collaboratori.

Resta inteso che laddove un Consigliere ricopra sia il ruolo di Amministratore Delegato sia il ruolo di Presidente, dovrà essere in possesso delle caratteristiche relative a entrambi i ruoli.

Il Consiglio di Amministrazione rileva inoltre l'importanza della presenza in Consiglio di Amministratori con una esperienza e/o vocazione internazionale, per tale intendendosi non necessariamente il possesso di cittadinanza diversa da quella italiana, bensì l'aver maturato esperienza professionale di rilievo all'estero e/o in posizioni rilevanti in società con elevata esposizione internazionale.

Affinché il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati si ritiene essenziale che tutti gli Amministratori garantiscano una sufficiente disponibilità di tempo allo svolgimento diligente dei propri compiti, tenendo conto sia del numero e della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e controllo di altre società, sia dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività lavorative e professionali svolte e dalle cariche associative ricoperte.

5. MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA E SUO AGGIORNAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica e dell'aggiornamento di quest'ultima.

Il Consiglio, inoltre, si impegna a promuovere la presente Politica anche al fine di sensibilizzare i soci a presentare, in occasione del prossimo rinnovo dei componenti del Consiglio di Amministrazione, delle liste di candidati alla nomina di Amministratore che siano in linea con quanto previsto nella presente Politica.

Eventuali modifiche o revisioni della Politica sulla Diversità sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, tenendo conto anche degli esiti dell'autovalutazione annuale del Consiglio di Amministrazione.