

LOTTO Matica

Relazione
sulla Politica
di Remunerazione
e sui Compensi
Corrisposti
Anno 2026

LOTTOMatica

LOTTOMATICA GROUP S.p.A.

Via degli Aldobrandeschi 300
00163 Roma (RM)

Capitale sociale Euro 10.000.000,00
(interamente versato)

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

www.lottomaticagroup.com

Lottomatica Group S.p.A.

Relazione sulla Politica di Remunerazione
e sui Compensi Corrisposti
Anno 2026

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Lottomatica Group S.p.A. il 2 Marzo 2026

Sommario



Lettera del Presidente
del Comitato Nomine
e Remunerazione 6



Premessa 9



Executive summary 10



Sezione I 18

1. Obiettivi/Linee Guida	20
2. Modello di Governance	22
3. Cambiamenti nella Politica di Remunerazione nel 2026 rispetto all'anno precedente	29
4. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione	30
5. Compenso del Collegio Sindacale	32
6. Remunerazione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato e degli altri DRS	33
7. Benefit	45
8. Dimissioni, cessazione o licenziamento (severance)	45
9. Altri compensi/benefit	46
10. Clawback/malus	46
11. Deroghe	47



Sezione II
Remunerazione e altre informazioni 48

1. Premessa	51
2. Risultati delle votazioni	51
3. Attuazione delle politiche di remunerazione per il 2025	52
4. Presidente del Consiglio di Amministrazione	52
5. Amministratori non esecutivi e LID	53
6. Collegio Sindacale	53
7. Presidenti e membri dei comitati	53
8. Remunerazione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato	54
9. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS)	56
10. Indennità e/o altri benefit riconosciuti in caso di cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro	58
11. Deroghe	58
12. Meccanismi di correzione ex post della componente variabile	58
13. Pay ratio	58
14. Variazione annuale dei compensi corrisposti e delle performance aziendali	58
15. Tabelle e compensi	62



Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

Cari Azionisti,

a nome del Comitato Nomine e Remunerazione, sono lieta di presentare la **Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti di Lottomatica Group S.p.A. per l'esercizio 2026**.

L'esercizio 2025 ha segnato un ulteriore salto di qualità nel percorso del Gruppo. Lottomatica ha conseguito una performance eccezionale su tutti i principali indicatori, sia finanziari sia operativi, confermando la solidità del proprio modello di business, le capacità di execution e il posizionamento strategico. Inoltre, il Gruppo ha completato con successo l'integrazione di PWO, superando le sinergie attese e rafforzando ulteriormente la propria impronta operativa e la piattaforma di crescita.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha gestito un'importante evoluzione della propria struttura azionaria e di governance. A seguito dell'uscita completa di Apollo nel giugno 2025, la continuità e la stabilità sono state garantite attraverso una transizione tempestiva e ordinata. I consiglieri espressione del fondo di equity Apollo hanno rassegnato le dimissioni dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica e il Consiglio di Amministrazione ha prontamente deliberato di: (i) nominare l'Amministratore Delegato, Guglielmo Angelozzi, anche Presidente; (ii) cooptare quattro nuovi consiglieri, di cui due esecutivi e due non esecutivi; e (iii) nominare un Lead Independent Director, al fine di rafforzare ulteriormente l'equilibrio, l'efficacia, le competenze e l'indipendenza del Consiglio, in linea con le migliori pratiche di governance. Di conseguenza, il numero dei consiglieri indipendenti nel Consiglio è pari a 8 su 11.

In tale contesto, la Politica di Remunerazione per il 2026 è stata definita con l'obiettivo di rafforzare il continuo allineamento tra la remunerazione e la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti nel medio-lungo termine. La Politica continua a fondarsi sui principi di trasparenza e pay-for-performance, con risultati retributivi strettamente collegati al raggiungimento di obiettivi di performance chiaramente definiti, misurabili e sfidanti.

Un elemento di rilievo della Politica 2026 è l'introduzione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine sotto forma di **piano di stock option**. Il piano è esplicitamente orientato al supporto della crescita e della generazione di cassa, favorendo così la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine.

Parallelamente, il framework complessivo di remunerazione ha ulteriormente rafforzato la componente "at risk", aumentando il peso della remunerazione variabile, sia di breve sia di lungo termine, al fine di remunerare adeguatamente la performance e l'extra-performance, mantenendo al contempo il pieno allineamento con il profilo di rischio e gli interessi di lungo periodo della Società.

Le tematiche ESG continuano a rappresentare un pilastro fondamentale della strategia e del sistema di remunerazione del Gruppo. Lottomatica si conferma al primo posto nel proprio settore secondo Sustainalytics e ha ottenuto un rating AAA da MSCI, il più elevato del settore e CDP con rating B. Gli obiettivi e le strategie in materia di gioco responsabile rimangono pienamente integrati nella struttura di remunerazione, costituendo una componente chiave sia dei piani di incentivazione di breve sia di lungo termine, rafforzando così l'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali del management e nella creazione di valore.

Nella predisposizione della presente Relazione, il Comitato ha tenuto conto degli esiti di un ampio confronto con gli azionisti e i proxy advisor, nonché delle analisi di benchmark di mercato a livello nazionale e internazionale condotte con il supporto di consulenti esterni indipendenti. I riscontri ricevuti sono stati attentamente valutati e hanno contribuito a rafforzare ulteriormente la trasparenza, la chiarezza e l'allineamento alle migliori pratiche di mercato.

Desidero concludere esprimendo il mio sincero ringraziamento ai membri del Comitato Nomine e Remunerazione, al Consiglio di Amministrazione, al management e a tutti i colleghi coinvolti per l'impegno, la professionalità e il contributo costruttivo dimostrati nel corso dell'anno.

Nadine Faruque

Presidente del Comitato
Nomine e Remunerazione

Premessa

La presente “Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti”, di seguito anche denominata “Relazione sulla Remunerazione” o “Relazione”, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. (di seguito anche la “Società” o il “Gruppo”) in data 2 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, è stata redatta in conformità e in applicazione delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti¹.

La Relazione illustra, in modo chiaro e comprensibile:

- nella Prima Sezione, soggetta a voto vincolante da parte degli azionisti, la Politica di Remunerazione adottata per l'esercizio 2026 dal Gruppo Lottomatica per la remunerazione degli Amministratori della Società, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (di seguito anche “DRS”) e dei membri del Collegio Sindacale della Società, specificando le finalità generali perseguite, gli organi/soggetti coinvolti, il modo in cui essa contribuisce alla strategia della Società e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica;
- nella Seconda Sezione, soggetta a voto consultivo da parte degli azionisti, i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 agli Amministratori e ai Sindaci, nominativamente, e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Lottomatica in forma aggregata.

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

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

Le due sezioni della Relazione sono precedute da una sintesi delle principali informazioni (“Executive Summary”), con l'obiettivo di fornire al mercato e agli investitori un quadro immediatamente leggibile degli elementi chiave della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci del Gruppo Lottomatica, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo per l'esercizio 2026.

Il testo della presente Relazione sarà messo a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società e sul sito internet della Società entro e non oltre il ventunesimo giorno antecedente la data dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di esercizio 2025, e chiamata a esprimere una deliberazione vincolante sulla Sezione I e un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, in conformità alle disposizioni normative applicabili².

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

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



Executive summary


I principali elementi della Politica di Remunerazione del Gruppo per il 2026 sono riportati nella tabella sottostante:

OVERVIEW

ELEMENTO	FINALITÀ	PRINCIPALI CARATTERISTICHE	VALORI
Remunerazione fissa 	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una remunerazione di base adeguata e competitiva	<p>È definita in coerenza con la complessità e le responsabilità del ruolo</p> <p>Considera benchmark di mercato tra i peers italiani e del gaming e assicura un adeguato livello di competitività</p> <p>Tiene in considerazione la performance individuale monitorata in un periodo pluriennale.</p>	<p>Presidente del CdA e Amministratore Delegato: € 1.180.000</p> <p>DRS³: la remunerazione fissa è definita in base al ruolo, alle competenze e alla complessità ed alle responsabilità inerenti</p>
Remunerazione variabile a breve termine (STI 2026) 	Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili	<p>L'Incentivo a Breve Termine (STI) è legato a obiettivi di performance annuali predefiniti ed è strutturato come segue:</p> <p>Gate: L'STI viene attivato solo se il Group EBITDA raggiunge o supera il valore di soglia (Gate). Se l'EBITDA è al di sotto di questa soglia, non viene corrisposto alcun STI</p> <p>Indicatori di performance (KPI):</p> <ul style="list-style-type: none"> Group EBITDA Group Net Financial Debt Indicatori ESG (tre indicatori specifici) Obiettivi specifici per i DRS <p>Soglie e limiti massimi: Ogni KPI ha una soglia minima, al di sotto della quale non viene conferita alcuna porzione dell'STI.</p> <p>Il limite Massimo complessivo di performance dell'STI è fissato al 200% della remunerazione fissa per il Presidente del CdA e Amministratore Delegato, mentre per i DRS dipende dal ruolo e, in media, il limite massimo è pari al 110%³ della remunerazione fissa (in media).</p> <p>Peso dei KPI: Presidente del CdA e Amministratore Delegato: Group EBITDA (50%), Group Net Financial Debt (35%), tre indicatori ESG specifici e misurabili (15%)</p> <p>DRS: Group EBITDA, Group Net Financial Debt, Indicatori ESG, obiettivi specifici per i DRS con pesi legati al ruolo.</p> <p>L'STI è pagato cash ed è soggetto a clausole di malus e clawback</p>	<p>Presidente del CdA e Amministratore Delegato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al target: 100% della remunerazione fissa Al massimo: 200% della remunerazione fissa <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al target: 65%³ della remunerazione fissa (in media) Al massimo: 110%³ della remunerazione fissa (in media)

³ CFO e Deputy CEO, Managing Director di Digital & Betting, Chief of External Relations & Communication e Chief Legal Officer. Le medie sono calcolate su base equi-ponderata.

OVERVIEW

ELEMENTO	FINALITÀ	PRINCIPALI CARATTERISTICHE	VALORI
Remunerazione variabile a lungo termine (Piano LTI 2026-28) 	<p>Remunera la performance di medio-lungo periodo sulla base di obiettivi triennali</p> <p>Favorisce la convergenza di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la retention e la motivazione delle risorse chiave</p>	<p>Piano di Stock Option Closed:</p> <p>Vesting: triennale (Aprile 2026 - Aprile 2029)</p> <p>Strike Price: € 20,58 (media del prezzo dell'azione nei 30 giorni precedenti il 2 marzo 2026, data di approvazione del Piano LTI da parte del Consiglio di Amministrazione).</p> <p>Condizioni di performance</p> <ul style="list-style-type: none"> Operating Cash Flow per Share vs. Business Plan approvato nel 2025 per il periodo 2026-2028 (85%) ESG metrics (15%): Certificazione per il Gioco Responsabile G4 (7,5%), Gender pay gap (3,75%), Increase formazione non obbligatoria (3,75%) <p>Gate per ciascun KPI: per il Flusso di Cassa delle attività operative per Azione: 75% del target di riferimento; per i target ESG: logica on/off oppure valore minimo richiesto.</p> <p>Kick factor: Il numero complessivo di opzioni assegnate è incrementato al fine di raggiungere una diluizione pari a: (i) 2,5%⁴ qualora il prezzo dell'azione raggiunga o superi € 35 per un periodo di 30 giorni consecutivi⁵ durante il periodo di vesting; ovvero (ii) 3,5%⁴ qualora il prezzo dell'azione raggiunga o superi € 35 per un periodo di 30 giorni consecutivi⁵ durante il periodo di vesting e l'IRR⁶ sia pari o superiore al 40%.</p> <p>In ogni caso, il numero massimo di azioni assegnabili ai beneficiari nell'ambito di tutti i piani di incentivazione azionaria attivi non potrà in alcun caso eccedere il 5% dell'attuale capitale sociale. Qualora tale soglia fosse superata per effetto di un calcolo matematico, la diluizione derivante dal meccanismo di "kick factor" previsto dal presente Piano viene ridotta di conseguenza.</p> <p>Meccanismo automatico di anti-diluizione: quale misura di salvaguardia contro un'eccessiva diluizione, le opzioni sono automaticamente convertite in azioni qualora il prezzo dell'azione sia pari o superiore a € 35 per un periodo di 30 giorni consecutivi⁵ durante il periodo di vesting. Le azioni derivanti dall'applicazione di tale meccanismo di anti-diluizione sono soggette ai medesimi periodi di vesting e di lock-up illustrati di seguito</p> <p>Requisiti di Lock-up: le azioni convertite sono soggette al seguente vincolo di lock-up (2029-2031): 50% fino a Aprile 2029, 25% fino a Aprile 2030 e 25% fino a Aprile 2031</p> <p>Il piano è soggetto a clausole di malus e clawback Nota: il nuovo Piano LTI sarà sottoposto alla prossima Assemblée degli Azionisti per la relativa approvazione; pertanto, tutte le previsioni ad esso inerenti sono subordinate alla sua approvazione. L'elenco dei beneficiari, il numero di opzioni che saranno loro assegnate (nonché gli ulteriori aspetti relativi all'attuazione del Piano LTI) saranno quindi determinati dal Consiglio di Amministrazione successivamente e subordinatamente all'approvazione del Piano LTI da parte dell'Assemblea degli Azionisti (in coerenza con la presente Politica di Remunerazione, ove approvata e applicabile). Quanto precede si applica all'intero documento.</p>	<p>Presidente del CdA e Amministratore Delegato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al target: 140%⁷ della remunerazione fissa Al massimo: 350%⁷ della remunerazione fissa <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al Target: 72%^{3,7} della remunerazione fissa (in media) Al Massimo: 179%^{3,7} della remunerazione fissa (in media)

³ CFO e Deputy CEO, Managing Director di Digital & Betting, Chief of External Relations & Communication e Chief Legal Officer. Le medie sono calcolate su base equi-ponderata.

⁴ Azioni che saranno assegnate ai beneficiari a seguito del periodo di vesting e dell'esercizio delle opzioni.

⁵ Si intendono giorni di calendario

⁶ L'IRR è calcolato utilizzando quale punto di ingresso (entry point) lo strike price di € 20,58 alla data del 2 marzo 2026 e quale valore finale (exit point) € 35, riferito al primo giorno del periodo di osservazione di 30 giorni che determina l'attivazione del meccanismo di kick factor.

⁷ Importo annuale, pari all'importo totale assegnato diviso per il periodo di maturazione triennale.

OVERVIEW

ELEMENTO	FINALITÀ	PRINCIPALI CARATTERISTICHE	VALORI
Patti di non concorrenza 	Protegge gli interessi della società a seguito dell'uscita di risorse chiave	Accordi individuali specifici in materia di non concorrenza	Presidente del CdA e Amministratore Delegato / DRS: durata di 12 mesi. Sarà garantita una retribuzione fissa fino ad un massimo di 12 mesi
Trattamento in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro 	Pre-definisce i costi e le modalità delle cessazioni, consentendo al Gruppo di effettuare transizioni organizzate con costi noti	Accordi individuali specifici che coprono gli eventi di cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro	Presidente del CdA e Amministratore Delegato / DRS: 24 mesi di remunerazione totale, comprensiva di quella fissa e della variabile a breve termine (STI), ma esclusi LTI e altri benefit aziendali
Benefits 	Integra altri elementi di remunerazione in una prospettiva di compenso complessivo e benessere sostenibile	Include principalmente i benefit previdenziali, la copertura assicurativa sanitaria e l'auto aziendale	Benefit simili per Amministratore Delegato, i DRS e tutti gli altri dirigenti dell'azienda



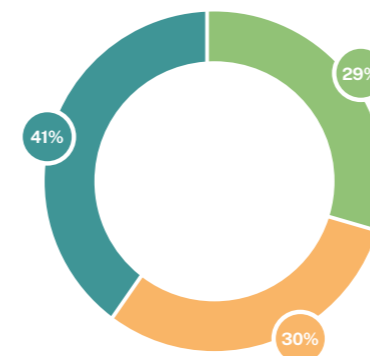
Pay Mix per il Presidente del CdA e Amministratore Delegato e i DRS

Il pacchetto retributivo del Presidente del CdA e Amministratore Delegato e dei DRS pone l'accento sulla componente variabile, con un chiaro legame tra strategia, creazione di valore e performance.

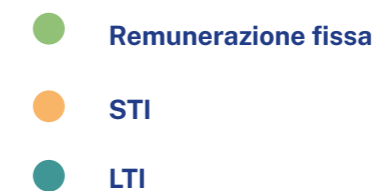
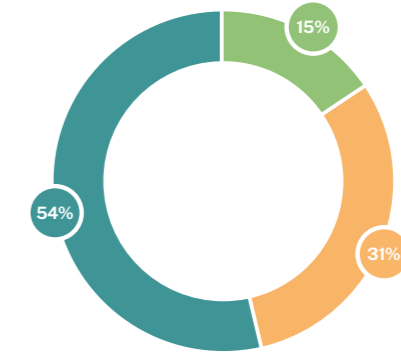
Una parte significativa del pacchetto è legata al raggiungimento di risultati predefiniti (pay for performance), garantendo l'allineamento con gli obiettivi a lungo termine dell'azienda.

Presidente del CdA e Amministratore Delegato

Pay Mix Target

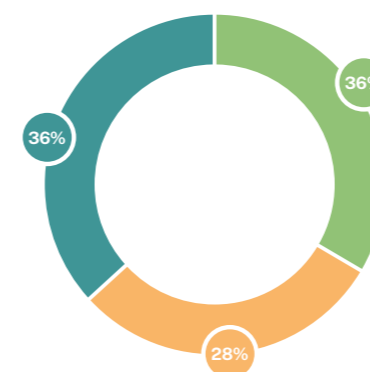


Pay Mix Massimo

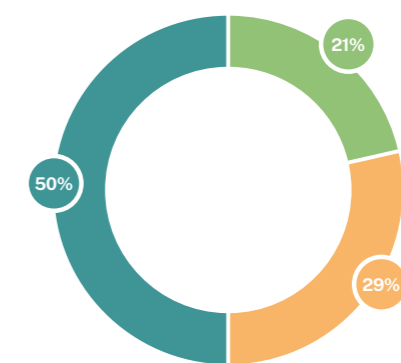


DRS

Pay Mix Target



Pay Mix Massimo





Sezione I

1. Obiettivi/Linee Guida

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

Lottomatica ha consolidato la propria posizione di principale operatore del gaming in Italia attraverso una combinazione di crescita organica e acquisizioni a elevato valore aggiunto, mantenendo una costante attenzione alla creazione di valore per gli azionisti e facendo leva su una solida base operativa e su consolidate capacità di integrazione. La Politica di Remunerazione riflette questo cambiamento, allineando gli incentivi con le priorità strategiche dell'azienda, la cultura orientata ai risultati e gli obiettivi di creazione di valore a lungo termine.

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

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

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

Principali disposizioni della Politica di Remunerazione: Per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), la politica per il 2026 mantiene un equilibrio strutturato tra componenti di remunerazione fissa e variabile, allineato con le migliori pratiche e gli standard di mercato. Le principali disposizioni includono:

- Compenso variabile orientato alla performance:
 - Gli incentivi a breve e lungo termine sono direttamente legati alle priorità strategiche, alla sostenibilità finanziaria e alla creazione di valore per gli azionisti;
 - Gli obiettivi di performance sono predefiniti, misurabili, chiari e sfidanti, assicurando che siano raggiungibili e direttamente influenzabili dall'individuo.
- Limiti definiti sulla remunerazione variabile:
 - STI: Il massimo pagamento dell'incentivo a breve termine per il Presidente del CdA e Amministratore Delegato è pari al 200% della remunerazione fissa, mentre per i DRS dipende dal ruolo e ammonta in media al 110% della remunerazione fissa;
 - LTI: Il numero di opzioni assegnate a fair value per ciascun partecipante corrisponde al 350% della remunerazione fissa per il Presidente del CdA e Amministratore Delegato e, in media, al 179% per i DRS. La totalità di tali opzioni maturerà esclusivamente qualora tutte le condizioni di performance conseguano il livello massimo di obiettivo; in caso contrario, maturerà un numero inferiore di opzioni, secondo quanto descritto di seguito.

È previsto un adeguato **meccanismo di differimento**, in base al quale una parte del LTI maturato è differita, per cinque anni (tre anni di periodo di vesting, seguiti da un lock-up per un ulteriore periodo di uno e due anni). Tale previsione è volta ad adottare meccanismi che consentano, anche in un'ottica di retention, di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore nel lungo periodo, prevedendo che una parte della remunerazione variabile abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di attribuzione/detenzione degli strumenti finanziari pari ad almeno cinque anni, in linea con le disposizioni del Codice di Corporate Governance e con le più recenti raccomandazioni del Comitato competente.

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

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

1.1 Destinatari

La Politica di Remunerazione si applica ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai Sindaci e ai DRS del Gruppo Lottomatica. L'azienda ha identificato 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) nelle seguenti posizioni:

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

1.2 Collegamento con la strategia

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

- aumentare l'EBITDA, anche attraverso la difesa e/o l'incremento delle quote di mercato delle attività, sfruttando i principali asset e le capacità del Gruppo, tra cui la sua rete omnichannel, il suo portafoglio marchi e il posizionamento dei marchi, la qualità della sua rete di franchising, la sua offerta di prodotti e le piattaforme tecnologiche moderne ed efficienti;
- perseguimento di ulteriori operazioni di consolidamento orizzontale e verticale, tramite operazioni di bolt-on, con l'obiettivo di estrarre valore anche facendo leva sulle capacità di integrazione del Gruppo, mantenendo al contempo una rigorosa disciplina nell'allocazione del capitale e un costante focus sulla remunerazione degli azionisti.

1.3 Esperti esterni e riferimenti di mercato

Nel contesto della sua attività di consulenza e formulazione di proposte, il Comitato ha fatto ricorso a esperti esterni per ottenere una varietà di analisi di mercato su vari temi di interesse. In particolare, il consulente esterno indipendente (Cutillo & Partners)⁸ ha fornito informazioni sulle tendenze di mercato, le pratiche e i livelli di remunerazione per monitorare l'appropriatezza della remunerazione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato e dei DRS.

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

2. Modello di Governance

2.1 Governance del Gruppo Lottomatica

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

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

2.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Lottomatica è composto da membri che soddisfano i requisiti previsti dalla legge e rimangono in carica per un massimo di 3 esercizi finanziari. Il Consiglio è attualmente composto da 11 membri, nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023 per un mandato triennale, che scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 20 aprile 2026.

Il 30 giugno 2025, a seguito dell'uscita completa di Apollo dalla Società, il Presidente Andrea Moneta e gli amministratori non esecutivi Michele Rabà, Michael Saffer e Yulia Shakhova hanno rassegnato le dimissioni dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica e il 2 luglio 2025 il Consiglio ha deliberato di nominare l'amministratore delegato Guglielmo Angelozzi anche presidente e, ai sensi dell'articolo 2386 del Codice Civile italiano e dell'articolo 13.18 dello Statuto Sociale, di cooptare due nuovi membri come amministratori esecutivi, Laurence Lewis Van Lancker, attuale Chief Financial

⁸ Società di consulenza specializzata in tematiche di executive compensation e corporate governance, tra i principali operatori italiani nei rispettivi ambiti, fondata e diretta da Guido Cutillo, Adjunct Professor presso la Luiss Business School, dove è Direttore di un Osservatorio sui temi di corporate governance, nonché docente sui medesimi argomenti nell'ambito di corsi executive promossi dalla Scuola. Prima della fondazione di C&P, ha maturato oltre 25 anni di esperienza nella consulenza a società quotate in qualità di Partner presso primarie società internazionali di management consulting.

Officer della Società, nominandolo anche Deputy CEO, e Alessandro Fiumara, attuale Managing Director Digital & Betting. Inoltre, previa consultazione degli amministratori indipendenti e con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'amministratore indipendente Nadine Faruque Lead Independent Director, in linea con le disposizioni del Codice di Autodisciplina. In data 5 settembre 2025, il Consiglio, con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha deliberato di cooptare altri due nuovi membri ai sensi dell'articolo 2386 del Codice Civile e dell'articolo 13.18 dello Statuto Sociale: Tiziana Togna e Fabrizio Virtuani in qualità di amministratori non esecutivi con i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice di Autodisciplina.

L'attuale Consiglio di Amministrazione, la cui composizione è riportata nella tabella sottostante, rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, data in cui l'Assemblea degli Azionisti nominerà il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2026-2028.



Guglielmo Angelozzi
Presidente del CDA
e Amministratore Delegato

CONSIGLIERI



**Laurence Lewis
Van Lancker**
Deputy CEO



**Alessandro
Fiumara**



**Nadine
Farida Faruque**
Lead Independent Director



**John Paul Maurice
Bowtell**



**Catherine Renee
Anne Guillaouard**



**Augusta
Iannini**



**Marzia
Mastrogiacomo**



**Gaia
Mazzalveri**



**Tiziana
Togna**



**Fabrizio
Virtuani**

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

A partire dal 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Lottomatica ha un'età media di 58 anni, con una maggioranza di membri donne, ed è composto da undici membri, di cui tre esecutivi e otto non esecutivi: Guglielmo Angelozzi (Presidente del CdA e Amministratore Delegato), John Paul Maurice Bowtell, Nadine Farida Faruque, Catherine Guillouard, Augusta Iannini, Marzia Mastrogiacono, Gaia Mazzalveri, Fabrizio Virtuani, Tiziana Togna, Laurence Van Lancker e Alessandro Fiumara.

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

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

Tra le proprie responsabilità, il Consiglio di Amministrazione:

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

2.3 Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale del Gruppo Lottomatica, in carica dal 3 maggio 2023, è composto da cinque membri, di cui tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti, e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, in

occasione della quale sarà nominato il nuovo Collegio Sindacale per il triennio 2026–2028. La composizione attuale del Collegio Sindacale è la seguente:



Andrea Lionzo
Presidente del Collegio
Sindacale



Giancarlo Russo Corvace
Sindaco Effettivo



Veronica Tibiletti
Sindaco Effettivo

Angela Frisullo
Sindaco Supplente

Alberto Incollingo
Sindaco Supplente

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

2.4 Comitato Nomine e Remunerazione

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

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

2.4.1 Compiti principali del Comitato Nomine e Remunerazione

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

- Assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione della composizione ottimale del

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

Queste responsabilità si basano sulle disposizioni del Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Corporate Governance") al quale la società ha aderito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2023.

Nel 2025, il Comitato Nomine e Remunerazione di Lottomatica ha lavorato con l'obiettivo di garantire una Politica di Remunerazione trasparente, equa e pienamente allineata con gli obiettivi strategici dell'azienda e gli interessi dei suoi azionisti. Nel corso dell'anno, il Comitato si è riunito 9 volte per affrontare questioni strategiche e operative rilevanti, assicurando una stretta conformità alle disposizioni del Codice di Corporate Governance. In conformità con la Raccomandazione 26 del Codice, nessun amministratore ha partecipato alle riunioni in cui sono state discusse proposte riguardanti la propria remunerazione.

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

- **Valutazione delle performance STI 2025 e definizione dei KPI 2026:** il Comitato ha esaminato i risultati del piano di incentivazione di breve termine (Short-term incentive – STI) per il 2025, valutando il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e supportando la definizione del framework dei KPI per il 2026, inclusi obiettivi corporate, ESG e individuali, al fine di garantire un costante allineamento tra i risultati incentivanti, le priorità di business, l'esecuzione della strategia e l'agenda di sostenibilità;
- **Revisione e monitoraggio del framework STI:** il Comitato ha valutato la perdurante adeguatezza della Politica STI e del relativo modello di governance, assicurando chiarezza strutturale, responsabilità e coerenza interna con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea

degli Azionisti, tenendo conto altresì delle esigenze di continuità, trasparenza e di adeguati meccanismi di aggiustamento per il rischio;

- **Pianificazione delle successioni e sviluppo della leadership:** il Comitato ha monitorato i piani di successione per i ruoli chiave e le posizioni critiche, valutato i potenziali successori interni e supportato l'attuazione di iniziative di sviluppo manageriale volte a rafforzare la pipeline di leadership e ad assicurare la continuità nell'attuazione della strategia del Gruppo;
- **Benchmarking e competitività della remunerazione:** il Comitato ha esaminato i benchmark di mercato esterni e il posizionamento retributivo interno al fine di supportare le valutazioni del Consiglio in merito ai livelli di remunerazione, garantendo il mantenimento della competitività nell'attrazione e nella retention dei talenti chiave, nel rispetto dei principi di pay-for-performance e dell'architettura retributiva della Società;
- **Progettazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine:** il Comitato ha supervisionato la progettazione e lo sviluppo del nuovo piano di incentivazione di lungo termine (Long-term incentive – LTI), con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento tra la remunerazione variabile del management chiave e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo per gli Azionisti, includendo la definizione dei criteri di eleggibilità, delle condizioni di performance, della struttura di vesting, dei presidi di governance e dell'informativa rilevante a supporto di un voto consapevole da parte degli Azionisti;
- **Processo di nomina del Consiglio ed evoluzione della governance (composizione del Consiglio e dei Comitati):** il Comitato ha valutato la short list e la metodologia di selezione proposte da Spencer Stuart in relazione al processo di nomina di due nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione e ha supportato la valutazione di una proposta di nomina di dirigenti interni nel Consiglio (inclusi il Chief Financial Officer e il Managing Director Digital & Betting), considerando le implicazioni di governance, la complementarità dei ruoli e l'equilibrio complessivo del Consiglio. Parallelamente, il Comitato ha esaminato la composizione dei Comitati consiliari e sottoposto le relative proposte al Consiglio, incluse: (i) la nomina di un componente per la copertura della vacanza all'interno del Comitato Nomine e Remunerazione; e (ii) il rafforzamento delle attività di supervisione dei Comitati mediante l'incremento del numero dei componenti del Comitato Parti Correlate e del Comitato Controllo e Rischi, unitamente alle correlate nomine e deliberazioni conseguenti. Tali attività sono state svolte con l'obiettivo di garantire un'efficace allocazione delle responsabilità, un adeguato livello di competenze e indipendenza, nonché una struttura dei Comitati proporzionata alla crescente complessità del Gruppo;
- **Proposta in merito alla nomina del Lead Independent Director (il "LID"):** il Comitato ha supportato il Consiglio nella valutazione dell'introduzione/nomina del Lead Independent Director, inclusa la definizione dell'ambito di attribuzioni del ruolo e delle relative motivazioni di governance, in particolare con riferimento all'esigenza di assicurare un adeguato equilibrio all'interno del Consiglio e di facilitare un efficace coordinamento tra gli Amministratori indipendenti. Il Comitato ha altresì formulato una proposta in merito al compenso connesso al ruolo di LID, in linea con le prassi di mercato per le società quotate e con le ulteriori responsabilità attribuite alla posizione;
- **Procedura di verifica dei requisiti di indipendenza degli Amministratori:** il Comitato ha esaminato e supportato la definizione e/o l'applicazione della procedura per la valutazione annuale dell'indipendenza degli Amministratori, in conformità alla normativa applicabile e al Codice di Corporate Governance. Tale attività ha incluso la verifica dei requisiti di indipendenza sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori, la valutazione di eventuali situazioni di conflitto di interessi o di relazioni suscettibili di incidere sull'indipendenza e la formulazione delle raccomandazioni del Comitato al Consiglio ai fini delle relative deliberazioni e dell'informativa al mercato.

2.4.2 Composizione

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

2.5 Assemblea degli azionisti

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

- determina, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile e dell'articolo 22 dello Statuto, la remunerazione annuale totale per i membri dell'organo amministrativo;
- delibera con voto vincolante sulla Sezione I e, con voto consultivo, sulla Sezione II di questo Report, redatto dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto all'Assemblea durante l'approvazione del Bilancio annuale;
- delibera su eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari per i Direttori, i Direttori Generali, i dipendenti, i collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, inclusa la proposta relativa al nuovo piano di incentivazione di lungo termine previsto per il periodo 2026-2028.

2.6 Relazione con gli shareholders

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

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

A tal fine, Lottomatica ha continuato a interagire con gli azionisti, tenendo una serie di incontri con i principali investitori istituzionali e consulenti di proxy nel periodo tra dicembre 2025 e marzo 2026. Questo per approfondire i punti di vista espressi da queste parti su aspetti chiave del Report sulla Politica di Remunerazione e sulle Remunerazioni Correlate sottoposto all'Assemblea Annuale degli Azionisti del 2025.

Come risultato di questo dialogo, sono stati effettuati allineamenti nella Politica di Remunerazione per il 2026, riflettendo direttamente i feedback ricevuti da azionisti e consulenti di proxy. Questo approccio sottolinea l'impegno di Lottomatica a garantire che il framework di remunerazione rimanga allineato con le aspettative di mercato, la strategia aziendale e le migliori pratiche di governance.

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

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

2.7 Approvazione della Politica di Remunerazione

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

La Politica di Remunerazione del Gruppo per il 2026 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, nella riunione del 2 marzo 2026, contestualmente all'approvazione di questo Rapporto.

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

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

3. Cambiamenti nella Politica di Remunerazione nel 2026 rispetto all'anno precedente

Nel processo di definizione della Politica di Remunerazione per il 2026, la Società ha condotto un'attività strutturata di engagement con un'ampia base di investitori istituzionali e altri stakeholder rilevanti, inclusi i proxy advisor. I feedback ricevuti sono stati attentamente esaminati dal Comitato Nomine e Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione e sono stati recepiti nell'aggiornamento della Politica. Le modifiche introdotte per il 2026 sono finalizzate a rafforzare ulteriormente l'allineamento con gli interessi degli Azionisti, a consolidare il principio di pay-for-performance, a migliorare la trasparenza e ad assicurare coerenza tra gli esiti retributivi, la creazione di valore nel lungo periodo e l'evoluzione del modello di governance e della struttura organizzativa della Società. Le principali novità sono le seguenti:

- **Introduzione di un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine:** la principale innovazione della Politica di Remunerazione 2026 consiste nell'introduzione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine, strutturato come piano di stock option "closed" (o a durata prefissata), articolato in un unico ciclo con un periodo di performance e di vesting pari a tre anni. Il piano, il cui vesting è subordinato al raggiungimento di KPI chiaramente definiti, misurabili e predefiniti, è stato progettato per promuovere un forte e diretto allineamento tra management e Azionisti, collegando gli esiti retributivi alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo. I beneficiari del piano includono il Presidente del CdA e Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) e un'ulteriore popolazione manageriale eleggibile. Il piano incorpora le principali best practice di mercato, tra cui meccanismi di anti-diluzione,

clausole di malus e clawback, periodi di lock-up successivi al termine del vesting e previsioni in materia di good leaver e bad leaver, volte a mitigare comportamenti eccessivamente orientati al rischio e ad assicurare l'allineamento con gli interessi degli Azionisti nel lungo periodo. Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine prevede un orizzonte complessivo di cinque anni, in quanto il 50% delle opzioni assegnate matura al termine del periodo di vesting triennale, mentre il restante 50% è soggetto a un ulteriore periodo di lock-up di due anni (con rilascio del 25% al termine del primo anno e del restante 25% al termine del secondo anno);

- **Adeguamento del modello di governance a presidio della continuità:** la Politica di Remunerazione 2026 riflette altresì l'evoluzione del modello di governance della Società a seguito della nomina dell'Amministratore Delegato anche quale Presidente del Consiglio di Amministrazione, avvenuta nel contesto dell'uscita di Apollo quale azionista di controllo e della progressiva trasformazione del Gruppo in una società quotata di dimensioni e complessità crescenti. Il cumulo dei due ruoli comporta un ampliamento delle responsabilità, includendo un rafforzato presidio strategico, la leadership in materia di governance e la rappresentanza esterna. Nel medesimo contesto, la nomina del Chief Financial Officer quale Deputy CEO rafforza il modello di leadership esecutiva e supporta la continuità e l'efficacia nell'attuazione della strategia. Gli attuali assetti di governance, e in particolare la combinazione dei ruoli di Presidente del CdA e Amministratore Delegato, sono intesi come di natura transitoria; il Consiglio di Amministrazione continuerà pertanto a valutarli periodicamente, assicurando che l'indipendenza del Consiglio e gli interessi di tutti gli Azionisti siano pienamente tutelati (si rinvia al paragrafo 6.1 per ulteriori dettagli);
- **Rafforzamento della governance consiliare tramite il Lead Independent Director:** nell'ambito del continuo rafforzamento del proprio sistema di governance, la Società ha introdotto la figura del Lead Independent Director, attribuita a Nadine Faruque. Tale ruolo è volto a rafforzare ulteriormente l'indipendenza del Consiglio di Amministrazione, a supportarne l'efficace funzionamento e a costituire un ulteriore presidio dell'equilibrio dei poteri, in particolare alla luce della combinazione dei ruoli di Presidente del CdA e Amministratore Delegato. L'introduzione del Lead Independent Director è coerente con le migliori prassi adottate da società quotate comparabili e risponde alle aspettative manifestate da investitori e proxy advisor;
- **Ampliamento del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS):** la Politica di Remunerazione 2026 riflette l'ampliamento del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tale evoluzione è determinata dalla crescente complessità operativa, organizzativa e regolamentare del Gruppo e dalla necessità di garantire un adeguato presidio manageriale nelle principali aree strategiche e di business. L'inclusione di ulteriori DRS nell'ambito di applicazione della Politica di Remunerazione supporta un'efficace pianificazione delle successioni, la retention dei talenti chiave e l'allineamento degli incentivi agli obiettivi strategici di lungo periodo del Gruppo, in linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli Azionisti.

4. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'articolo 22 dello Statuto Sociale, l'Assemblea degli Azionisti determina la remunerazione degli amministratori in conformità all'articolo 2389, primo comma, del Codice Civile.

Il 30 giugno 2025, a seguito dell'uscita totale di Apollo dalla Società, il Presidente Andrea Moneta e gli amministratori non esecutivi Michele Rabà, Michael Saffer e Yulia Shakhova hanno rasse-

gnato le dimissioni dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica. Il 2 luglio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di nominare l'Amministratore Delegato, Guglielmo Angelozzi, anche Presidente del CdA e, ai sensi dell'articolo 2386 del Codice Civile e dell'articolo 13.18 dello Statuto Sociale, di cooptare due nuovi amministratori esecutivi: Laurence Lewis Van Lancker, CFO della Società, nominato anche Deputy CEO, e Alessandro Fiumara, Managing Director Digital & Betting. Il 5 settembre 2025, il Consiglio, con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha deliberato di cooptare altri due nuovi membri ai sensi dell'articolo 2386 del Codice Civile e dell'articolo 13.18 dello Statuto Sociale: Tiziana Togna e Fabrizio Virtuani in qualità di amministratori non esecutivi con i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice di Autodisciplina.

Inoltre, previa consultazione con gli amministratori indipendenti e con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio ha nominato l'amministratore indipendente Nadine Faruque quale Lead Independent Director, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. L'Assemblea degli Azionisti convocata per il 20 aprile 2026 nominerà il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2026-2028 e ne determinerà il compenso complessivo. La proposta sottoposta all'Assemblea prevede un compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione pari a € 1.700.000 e tiene conto dei risultati dell'analisi comparativa delle remunerazioni e delle raccomandazioni del Consiglio uscente. A seguito delle deliberazioni dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione neoeletto determinerà la ripartizione della remunerazione complessiva tra i suoi membri, in conformità con le leggi applicabili, lo Statuto Sociale e le deliberazioni adottate dall'Assemblea.

4.1 Presidente

La remunerazione del Presidente per il mandato 2023-2026 è stata fissata a 300.000 euro il 15 marzo 2023, tenendo conto del profilo professionale del titolare della carica e dei risultati dell'analisi comparativa delle remunerazioni effettuata in quel momento. Il 2 luglio 2025, il neoeletto Presidente Guglielmo Angelozzi ha rinunciato al diritto alla remunerazione spettante al Presidente fino al termine del mandato in corso, coincidente con l'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2026 e, in ogni caso, fintanto che le cariche di Presidente e Amministratore Delegato rimarranno cumulate, in considerazione della natura temporanea di tale assetto.

4.2 Lead Independent Director

La remunerazione del Lead Independent Director è fissata in 40.000 euro all'anno, oltre alla remunerazione come amministratore non esecutivo. Tale remunerazione rimane in vigore fino alla fine dell'attuale mandato, in coincidenza con l'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2026.

4.3 Amministratori non esecutivi

Gli amministratori non esecutivi ricevono un compenso base annuo di 70.000 euro, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023, per la durata del loro mandato. Inoltre, gli amministratori non esecutivi hanno diritto a un ulteriore compenso per la partecipazione ai comitati del Consiglio di Amministrazione, che riflette i parametri di riferimento di mercato, le competenze e la professionalità richieste e il livello di impegno associato a ciascun ruolo.

I compensi annuali per la partecipazione ai comitati sono riportati nella tabella sottostante.

Compensi	Presidente	Membro
Comitato Controllo e Rischi	€ 37.500	€ 15.000
Comitato Nomine e Remunerazione	€ 22.500	€ 10.000
Comitato ESG	€ 32.500	€ 10.000
Comitato Operazioni con Parti Correlate	€ 22.500	€ 10.000

Non sono previsti indennizzi o indennità di fine rapporto per gli amministratori non esecutivi in caso di dimissioni o cessazione anticipata dalla carica.

5. Compenso del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'articolo 2402 del Codice Civile, il compenso dei componenti del Collegio Sindacale è determinato dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina e per l'intera durata del relativo mandato.

L'attuale Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023 per un mandato di durata triennale, con scadenza all'atto dell'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 20 aprile 2026. La remunerazione annua è stata determinata in euro 70.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e in euro 60.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

Ruolo	Compenso
Presidente	€ 70.000
Sindaco effettivo	€ 60.000

Tale remunerazione riflette le competenze, la professionalità e l'impegno richiesti dall'incarico, nonché i pertinenti benchmark di mercato, tenendo conto delle dimensioni della Società e del settore di attività in cui la stessa opera.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è costituita esclusivamente da una componente fissa e non è collegata, direttamente o indirettamente, ai risultati economici della Società.

L'Assemblea degli Azionisti convocata per il 20 aprile 2026 provvederà alla nomina del nuovo Collegio Sindacale per un mandato triennale e alla determinazione della remunerazione del Presidente e di ciascun componente.

La proposta sottoposta all'Assemblea degli Azionisti prevede un compenso pari a € 85.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e a € 75.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

6. Remunerazione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato e degli altri DRS

I livelli di remunerazione fissa del Presidente del CdA e Amministratore Delegato, in qualità di Amministratore Esecutivo e di Amministratore con incarichi speciali, nonché degli altri DRS, sono definiti tenendo conto della complessità e delle responsabilità effettive del ruolo, dell'esperienza richiesta, dei benchmark retributivi del gruppo di riferimento e della solida performance del Gruppo, sia in termini assoluti che rispetto al mercato di riferimento. La componente fissa del pacchetto retributivo è calibrata in modo da garantire un adeguato equilibrio con la componente variabile, considerando le caratteristiche del settore di appartenenza e la natura di società quotata del Gruppo. La componente variabile costituisce una parte significativa della remunerazione complessiva.

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

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

- Piano di incentivazione di breve termine (STI), erogato in cash e subordinato al raggiungimento di obiettivi annuali;
- Piano di incentivazione di lungo termine (LTI), attualmente rappresentato da un piano di stock option, il cui vesting è subordinato al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo.

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

6.1 Remunerazione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato

Lottomatica punta a continuare a eccellere nella creazione di valore per i propri azionisti. Di conseguenza, la politica retributiva è concepita non solo per allinearsi ai livelli mediani di mercato, ma anche per fungere da leva fondamentale per attrarre, trattenere e motivare un team dirigenziale altamente performante, in grado di garantire risultati eccellenti nel lungo periodo.

A seguito dell'uscita di Apollo il 30 giugno 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di assegnare temporaneamente il ruolo di Presidente a Guglielmo Angelozzi. Questa decisione è stata presa per garantire continuità e fornire chiarezza, sia internamente che esternamente, riguardo alla leadership della Società durante una fase critica del suo sviluppo, a seguito della sua inclusione nell'indice FTSE MIB.

Al fine di preservare un adeguato equilibrio di indipendenza all'interno del Consiglio, Nadine Faruque è stata nominata Lead Independent Director, in linea con le migliori pratiche di governance e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. La signora Faruque,

dirigente di chiara fama con una vasta esperienza in consigli di amministrazione in Italia e a livello internazionale, coordina le attività degli 8 membri indipendenti del Consiglio di Amministrazione per garantire il giusto equilibrio rispetto ai membri esecutivi (tra cui, ma non solo, la discussione preliminare degli ordini del giorno del Consiglio e la presidenza delle riunioni che includono solo membri indipendenti del Consiglio).

Gli attuali accordi di governance, e in particolare la combinazione dei ruoli di Presidente e Amministratore Delegato, derivano da recenti contingenze e sono intesi come transitori. Il Consiglio continuerà a valutare regolarmente questo accordo, garantendo che l'indipendenza del Consiglio e gli interessi di tutti gli azionisti rimangano pienamente salvaguardati.

In questa fase dello sviluppo della Società, Lottomatica sta affrontando un contesto operativo e di mercato complesso che richiede un forte allineamento tra la direzione strategica a lungo termine e l'esecuzione quotidiana. La temporanea combinazione dei ruoli di Presidente e Amministratore Delegato ha lo scopo di facilitare la traduzione efficiente e coerente delle priorità strategiche nel processo decisionale operativo.

La Politica di Remunerazione è strutturata in conformità con i mandati specifici del Presidente e degli amministratori del Consiglio di Amministrazione della Società e con le responsabilità esecutive svolte all'interno del Gruppo Lottomatica, tenendo conto delle migliori pratiche di mercato prevalenti e dei parametri di riferimento in materia di remunerazione, e ponendo forte enfasi sul principio della remunerazione basata sul rendimento.

Allineamento con le prestazioni e con la strategia aziendale

Il pacchetto retributivo del Presidente del CdA e Amministratore Delegato, in linea con i principi generali della Politica retributiva, è strutturato per:

- Garantire una remunerazione equa e competitiva, coerente con il ruolo e le performance del Presidente del CdA e Amministratore Delegato;
- Sostenere il posizionamento di Lottomatica come società quotata, attraverso un progressivo allineamento delle politiche retributive alle best practice di mercato nel settore del gaming, con particolare attenzione al bilanciamento tra componente fissa e variabile;
- Rafforzare il legame tra performance a breve e lungo termine, con un focus sulla creazione di valore sostenibile e sulle priorità ESG;
- Prevedere piani di incentivazione variabile, integrando il costo degli incentivi stessi negli obiettivi di performance;
- Favorire la retention di lungo periodo e l'allineamento con gli Azionisti, mediante una parte della componente equity soggetta a un periodo di retention pari ad almeno cinque anni.

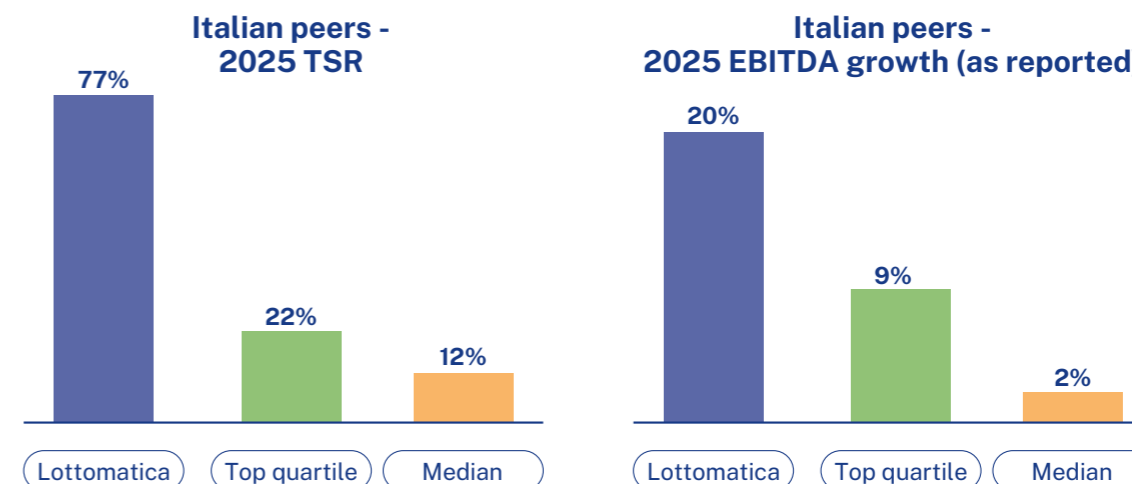
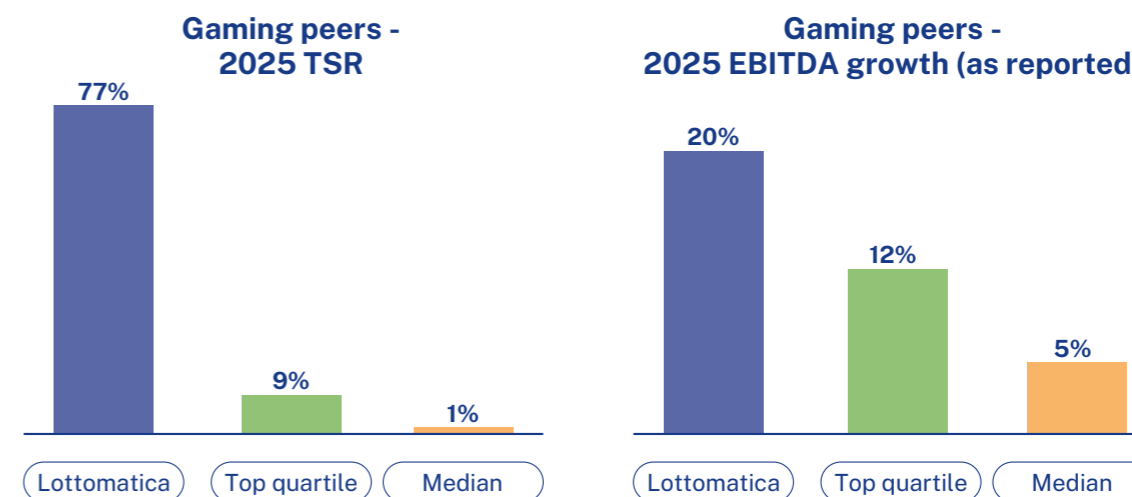
Su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e subordinatamente all'approvazione della presente Relazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 2 marzo 2026, ha deliberato di incrementare esclusivamente la componente di remunerazione di lungo termine (Long-term incentive - LTI) del Presidente del CdA e Amministratore Delegato. Tale decisione comporta un incremento dell'opportunità di remunerazione complessiva pari al 15% a livello target e al 20% a livello massimo di performance rispetto al 2025. Per effetto di tale intervento, una quota sostanzialmente prevalente della remunerazione del Presidente del

CdA e Amministratore Delegato risulta "at risk", pari al 71% a livello target e all'85% a livello di performance massima.

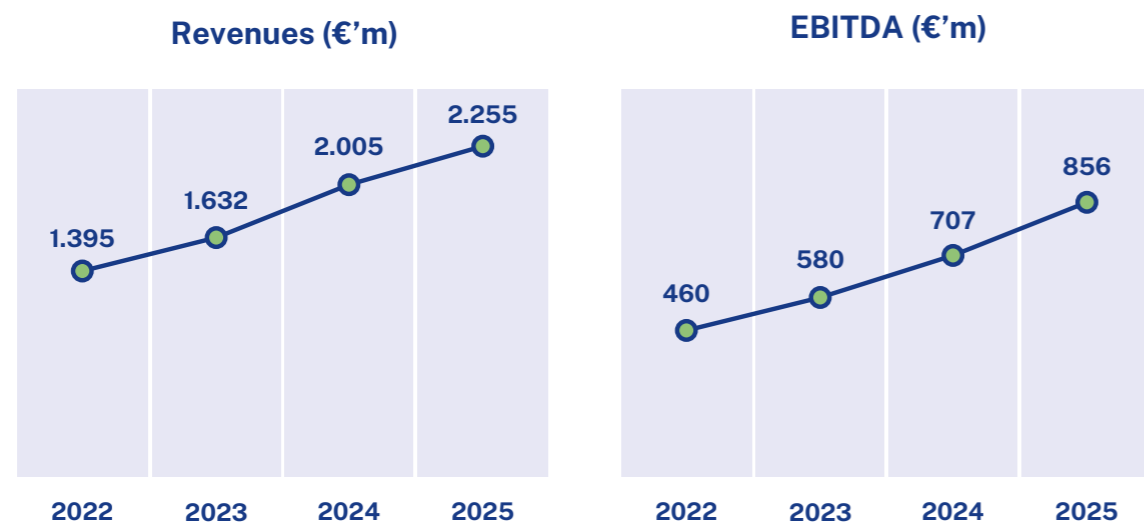
La decisione è direttamente collegata alle eccezionali performance economico-finanziarie e operative conseguite da Lottomatica, nonché a quelle attese per il futuro, al solido posizionamento competitivo della Società, all'aumento delle dimensioni e della complessità gestionale del business, all'ingresso nel paniere FTSE MIB e a un'approfondita analisi del peer group di riferimento, ed è finalizzata a massimizzare l'allineamento con la creazione di valore per gli Azionisti.

I grafici riportati di seguito illustrano le performance record conseguite da Lottomatica nel 2025, sia in termini assoluti sia in termini relativi rispetto ai peer, evidenziando una crescita dell'EBITDA pari al 20% rispetto a una mediana dei peer del 3% e un Total Shareholder Return (TSR) del 77% a fronte di una mediana dei peer del 5%, nonché il continuo miglioramento dei principali indicatori operativi e finanziari della Società a partire dal 2022.

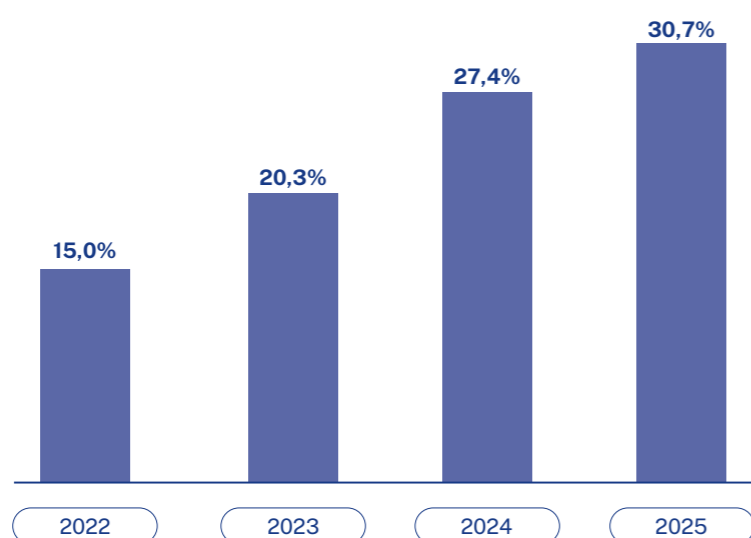
Performance di Lottomatica nel 2025 rispetto ai peers



Performance di Lottomatica 2022-2025



Online market share (reported)



Le componenti e i valori della remunerazione totale del Presidente del CdA e Amministratore Delegato sono riportati nella tabella seguente.

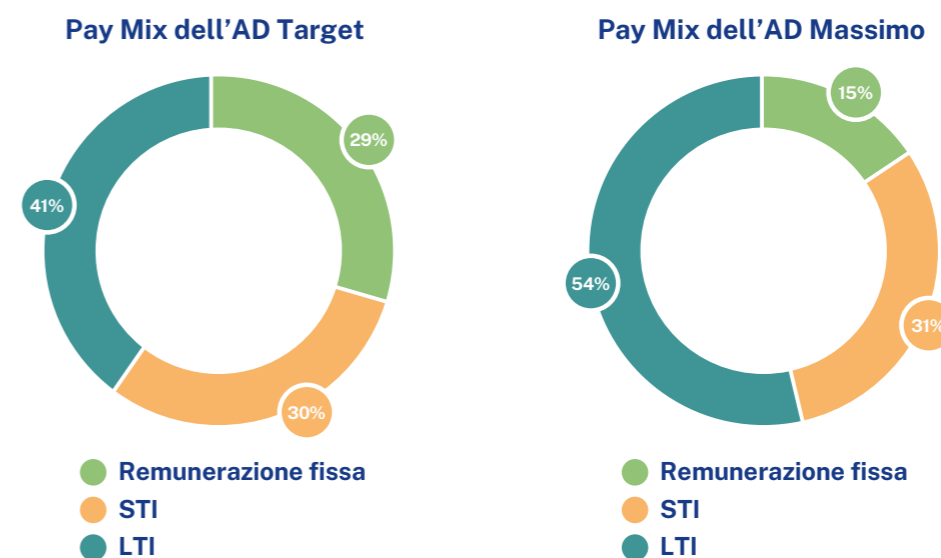
(.000)	Minimo	Target	Massimo
Remunerazione fissa	€ 1.180	€ 1.180	€ 1.180
STI	€ 0(*)	€ 1.180	€ 2.360
LTI	€ 0(**)	€ 1.652	€ 4.130

* Se il gate dell'EBITDA non viene superato, il valore STI è 0.
 ** Se le soglie minime non vengono raggiunte, il valore LTI è pari a 0.

Di seguito è rappresentato il pay mix del Presidente del CdA e Amministratore Delegato, inteso come la ripartizione percentuale delle singole componenti della remunerazione all'interno del pacchetto complessivo, calcolata su base annua. Il peso delle componenti variabili, sia di breve sia di lungo termine, è determinato assumendo come riferimento gli incentivi maturabili in caso di raggiungimento dei livelli di performance target e massimo previsti per ciascun piano di incentivazione.

Come evidenziato nei grafici riportati di seguito, la remunerazione incentivante costituisce una quota largamente prevalente della remunerazione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato, con una componente "at risk" pari a circa il 71% a livello target e all'85% a livello massimo.

Presidente del CdA e Amministratore Delegato



Sulla base delle analisi svolte in collaborazione con una società di consulenza esterna, la remunerazione complessiva del Presidente del CdA e Amministratore Delegato è stata determinata in un intervallo compreso tra la mediana e il quartile superiore del peer group⁹ individuato, nonostante le performance di Lottomatica continuino a collocarsi, per tutti gli indicatori considerati, stabilmente al di sopra del quartile superiore.

⁹ In linea con l'anno precedente, il gruppo di riferimento selezionato conta in totale 12 società suddivise in due sottogruppi: società operanti nel settore del gioco d'azzardo (Flutter, Entain, IGT, Playtech ed Evoke) e società italiane (Nexi, Amplifon, Recordati, Pirelli, Brembo, De Longhi e MFE-Mediaset).

6.1.1 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa del Presidente del CdA e Amministratore Delegato (i) è commisurata ai compiti e alle responsabilità attribuite, alla complessità del ruolo e alle specifiche competenze richieste; (ii) assicura un livello di remunerazione adeguato ed equilibrato rispetto alle componenti variabili; e (iii) è coerente con i livelli retributivi applicati da società comparabili operanti nel settore di riferimento.

La remunerazione fissa del Presidente del CdA e Amministratore Delegato è composta dall'emolumento spettante per il ruolo di Membro del CdA del Gruppo Lottomatica, nonché da una retribuzione fissa per l'incarico esecutivo ricoperto all'interno del Gruppo. In considerazione della natura transitoria del cumulo delle cariche di Presidente e Amministratore Delegato, il Presidente del CdA e Amministratore Delegato ha rinunciato, per il periodo di riferimento, all'emolumento ordinariamente previsto per la carica di Presidente del CdA.

In data 2 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di confermare il medesimo livello di remunerazione fissa dell'esercizio 2025, pari complessivamente a euro 1.180.000.

6.1.2 Remunerazione variabile a breve termine

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

Il piano STI prevede l'assegnazione di indicatori chiave di performance (Key Performance Indicators – KPI) strettamente connessi alle priorità aziendali, sfidanti ma conseguibili, misurabili e coerenti con le responsabilità del soggetto cui sono attribuiti, nonché un peso specifico per ciascun KPI, come illustrato nella tabella riportata di seguito. Inoltre, il diritto all'erogazione dell'STI è subordinato al conseguimento, da parte del Gruppo, di un livello di EBITDA pari o superiore al Gate Value.

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

- L'importo totale dell'STI erogabile è pari alla remunerazione fissa moltiplicata per il payout range;
- Il payout range è determinato come somma ponderata dei livelli di raggiungimento dei singoli KPI;
- Per ciascun KPI è previsto un livello minimo, al di sotto del quale l'obiettivo individuale si considera non raggiunto (e pertanto valorizzato allo 0%), nonché un livello massimo di performance oltre il quale l'eventuale extra-performance non viene remunerata.

Gate di accesso per l'attivazione del piano:

Group EBITDA \geq Valore soglia del Gate

On/Off

KPIs	Peso	Payout range (% della remunerazione fissa)
Group EBITDA	50%	
Group Net Financial Debt	35%	
ESG KPIs	15%	
Total	100%	0%-200%

Di conseguenza:

- se l'EBITDA di Gruppo è inferiore al Gate Value, non è previsto il riconoscimento di alcun incentivo di breve termine (STI);
- in caso di raggiungimento del livello target di performance, l'STI erogabile è pari al 100% della remunerazione fissa;
- in caso di raggiungimento del livello massimo di performance, l'STI erogabile è pari al 200% della remunerazione fissa.

I valori puntuali degli obiettivi finanziari non sono resi pubblici in considerazione della loro natura riservata.

Con riferimento ai KPI ESG, il Gruppo ha individuato i seguenti indicatori:

	Peso %	Performance range		
		Minimo	Target	Massimo
% di comunicazioni informative sul Gioco Responsabile sul totale delle comunicazioni commerciali (Canale Online CB) ¹⁰	7,5%	8%	10%	12%
Contenimento delle emission Scope 2: • KPI: % dei POD (Point of delivery) sotto contratti di energia elettrica da fonti rinnovabili certificata con garanzie d'origine (GO) sul totale dei POD • Perimetro: Sedi aziendali e gaming hall in gestione diretta del perimetro italiano al 01 gennaio 2026	3,75%	90%	95%	>95%
Rinnovo delle certificazioni ESG: ISO 37001 (anticorruzione); ISO 27001 (sicurezza delle informazioni e protezione dei dati); ISO 45001 (salute e sicurezza sul lavoro); UNI/PdR 125:2022 (parità di genere); ISO 14001 (gestione ambientale); ISO 14064 (gestione delle emissioni di gas a effetto serra) ¹¹ ; ISO 27701 (sistema di gestione delle informazioni sulla privacy). KPI: rinnovo delle certificazioni entro il 31 dicembre 2026	3,75%		On/Off	

In caso di cessazione dell'incarico in presenza di condizioni di good leaver, l'incentivo di breve termine (Short-term incentive – STI) è corrisposto su base pro-rata temporis, in proporzione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico nel corso dell'esercizio di riferimento.

Analogamente a quanto previsto per la componente di remunerazione fissa, in data 2 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di confermare i medesimi livelli di payout dell'STI previsti per l'esercizio 2025, sia a livello target sia a livello massimo di performance.

¹⁰ e.g. Le comunicazioni su Gioco Responsabile includono, ad esempio, la disponibilità di strumenti di Gioco Responsabile, campagne di sensibilizzazione, e altri.

¹¹ Perimetro della Holding e Concessionarie.

6.1.3 Remunerazione variabile a lungo termine

A seguito del completamento dei tre cicli di vesting del piano di incentivazione di lungo termine relativi al periodo 2023–2025, è stato definito un nuovo piano di incentivazione di lungo termine (Long-term incentive – LTI) per il ciclo 2026–2028. Il piano è volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento della remunerazione variabile del Presidente del CdA e Amministratore Delegato con la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo a beneficio degli Azionisti. I criteri adottati nella definizione del piano sono coerenti con le principali best practice di mercato e con i benchmark retributivi di riferimento, nonché con i principi e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance italiano.

Il piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2026, tenendo conto dei feedback ricevuti dagli investitori e previo parere del Collegio Sindacale per gli aspetti di propria competenza.

Il piano LTI è strutturato come un piano di stock option che prevede l'assegnazione di opzioni, ciascuna delle quali attribuisce il diritto di sottoscrivere o acquistare un'azione del Gruppo Lottomatica, alle condizioni e secondo i termini previsti dal relativo regolamento del piano, a un prezzo unitario pari allo strike price applicabile. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha determinato il numero complessivo di opzioni assegnabili ai beneficiari nell'ambito del piano.

Qualora, nel periodo intercorrente tra l'assegnazione delle opzioni e il loro esercizio, il valore di mercato delle azioni della Società aumenti, i beneficiari potranno esercitare le opzioni al prezzo di esercizio predeterminato, realizzando così un beneficio economico.

Il piano è strutturato come piano “closed” (a durata prefissata), in base al quale tutte le opzioni relative al ciclo 2026–2028 sono 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.

Le condizioni di performance (KPI), che incidono sulla maturazione dei diritti, e i relativi pesi sono i seguenti:

- Operating Cash Flow per Share 2026-2028 (risultati effettivi confrontati con il Piano Industriale)¹² : 85%;
- Obiettivi ESG¹³ : 15%

¹² Il KPI prevede una curva di maturazione progressiva a partire dal raggiungimento del 75% del target triennale (che dà vita alla maturazione pari allo 0% delle opzioni collegate all'obiettivo), fino al 100% del target (con conseguente maturazione del 40% delle opzioni collegate all'obiettivo, pari al 34% del numero complessivo di opzioni assegnate), e fino al raggiungimento del 125% del target triennale (con conseguente maturazione del 100% delle opzioni collegate all'obiettivo, pari all'85% del numero complessivo di opzioni assegnate).

¹³ Il gender pay gap è valutato secondo logica binaria (on/off); la certificazione G4 è anch'essa valutata secondo logica binaria (on/off); la formazione prevede una curva di maturazione progressiva a partire dal raggiungimento del +4% delle ore di formazione (che dà vita alla maturazione dello 0% delle opzioni legate all'obiettivo) al raggiungimento del +6% (che dà vita alla maturazione del 40% delle opzioni legate all'obiettivo) fino all' +8% (che dà vita alla maturazione del 100% delle opzioni legate all'obiettivo).

	Peso %	Performance range		
		Minimo	Target	Massimo
Ottenere e mantenere la certificazione di Gruppo G4 per l'ambito dei concessionari del gioco fisico e del gioco a distanza, incluse le società del Gruppo attive nella produzione e distribuzione, come individuate nel Contratto Generale	7,5%		On/Off	
Raggiungimento dell'obiettivo sul gender pay gap con due anni di anticipo rispetto alla tempistica prevista dalla Strategia ESG del Gruppo, nell'ambito del medesimo perimetro al 31/12/2025 ¹⁴	3,75%		On/Off	
% Increase delle ore di formazione per persona (formazione non obbligatoria) ¹⁵	3,75%	+4%	+6%	+8%

I target quantitativi specifici relativi alla condizione di performance finanziaria non sono divulgati, in quanto considerati commercialmente sensibili; la Società fornisce infatti guidance esclusivamente su base annuale. Si precisa che il Total Shareholder Return (TSR) non è incluso tra le condizioni di performance, in quanto il valore delle opzioni è direttamente correlato all'andamento del prezzo dell'azione e incorpora pertanto già la performance TSR su base assoluta. La Società ha ritenuto che l'adozione di un indicatore di TSR relativo possa, in talune circostanze e nel contesto di un piano di stock option, generare risultati non pienamente rappresentativi delle performance sottostanti e della creazione di valore effettivamente realizzata dal management. In particolare, il TSR relativo confronta la performance del titolo della Società con quella di un peer group selezionato (ad esempio società del settore gaming o l'indice FTSE MIB), che può essere influenzato da fattori esogeni quali trend settoriali, scelte di allocazione dei portafogli degli investitori o eventi straordinari non riconducibili all'azione del management. Di conseguenza, possono verificarsi situazioni di sovra o sottoperformance relativa anche in presenza, rispettivamente, di una solida creazione di valore assoluto o di una debole esecuzione operativa. In tale contesto, la Società ha ritenuto più appropriato mantenere un forte allineamento con gli Azionisti attraverso strumenti equity-based il cui valore è intrinsecamente correlato all'andamento del prezzo dell'azione su base assoluta.

Inoltre, nel Bilancio di Sostenibilità, Lottomatica ha formalmente dichiarato l'obiettivo di “azzerrare”¹⁴ il Gender Pay Gap entro il 2030, in coerenza con il proprio impegno verso l'equità retributiva e l'inclusione. A oggi, il Gruppo si posiziona in modo solido rispetto a questo traguardo, con un livello di gap già significativamente contenuto e una traiettoria di progressivo miglioramento. Questo dato testimonia la concretezza delle azioni adottate e l'effettiva integrazione dei temi ESG nella strategia aziendale. In linea con tale impostazione, il piano di incentivazione di lungo termine (LTI) prevede tra i KPI ESG un obiettivo dedicato alla riduzione del Gender Pay Gap, con target fissato al marzo 2029. Il pieno raggiungimento di tale obiettivo comporterebbe, di fatto, un anticipo di un anno rispetto alla scadenza originariamente indicata nel Bilancio di Sostenibilità, rafforzando la coerenza tra visione strategica, sistemi di incentivazione e risultati attesi.

Il numero massimo di azioni attribuite a tutto il management per tutti i piani azionari attivi non potrà mai eccedere il 5% del capitale sociale attualmente in essere della Società. Qualora tale soglia venga superata matematicamente, la diluizione derivante dal kick factor del presente piano sarà proporzionalmente ridotta.

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

- 25% delle azioni sarà soggetto a lock-up fino a Aprile 2030;
- 25% delle azioni sarà soggetto a lock-up fino a Aprile 2031.

¹⁴ Questo approccio, in linea con il sistema internazionale di valutazione delle mansioni Mercer IPE, assegna pesi diversi alle posizioni organizzative sulla base di criteri qualitativi e quantitativi. Al fine di garantire un'analisi significativa e coerente, Lottomatica ha definito l'aggregazione delle posizioni in fasce omogenee in termini di ruolo e peso organizzativo. Il divario retributivo di genere è la media ponderata dei divari di tali fasce. Il divario retributivo è considerato pari a 0 se il divario ponderato rimane al di sotto del 2,5% (la soglia per i paesi ad alta qualità nell'Indice di Sviluppo Umano https://hdr.undp.org/sites/default/files/2025_HDR/HDR25_Technical_Notes.pdf).

¹⁵ Programmi di formazione finalizzati a promuovere la consapevolezza ESG (es. DEI, AI e digitalizzazione, DNA e cultura organizzativa, ...).

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Closed SOP plan		Vesting			Lockup	Lokup

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, verifica il livello di raggiungimento delle condizioni di performance e determina il numero di stock option effettivamente maturate e vested.

Il Piano prevede un meccanismo di kick factor così articolato: il numero complessivo di opzioni assegnate è incrementato al fine di raggiungere una diluizione pari a: (i) 2,5%¹⁶ qualora il prezzo dell'azione raggiunga o superi € 35 per un periodo di 30 giorni consecutivi¹⁷ durante il periodo di vesting; ovvero (ii) 3,5%¹⁶ qualora il prezzo dell'azione raggiunga o superi € 35 per un periodo di 30 giorni consecutivi durante il periodo di vesting e l'IRR¹⁸ sia pari o superiore al 40%.

In ogni caso, il numero massimo di azioni attribuite ai beneficiari nell'ambito di tutti i piani di incentivazione azionaria attivi non potrà in alcun caso eccedere il 5% dell'attuale capitale sociale. Qualora tale soglia risultasse matematicamente superata, la diluizione derivante dall'applicazione del kick factor previsto dal presente Piano sarà conseguentemente ridotta.

Inoltre, quale misura di salvaguardia contro un'eccessiva diluizione, le opzioni sono automaticamente convertite in azioni qualora il prezzo dell'azione sia pari o superiore a € 35 per un periodo di 30 giorni consecutivi durante il periodo di vesting. Le azioni derivanti da tale conversione sono soggette alle medesime condizioni di performance, vesting e lock-up sopra descritte.

In conformità alle previsioni della Politica di Remunerazione del Gruppo e del quadro di corporate governance applicabile, tutte le attribuzioni maturate ed erogate nell'ambito del piano di incentivazione di lungo termine sono soggette a clausole di malus e clawback.

Alla data della presente Relazione, nessuno dei beneficiari del piano di incentivazione di lungo termine, incluso il Presidente del CdA e Amministratore Delegato, ha maturato alcuna stock option.

Con riferimento al precedente piano di incentivazione di lungo termine 2023–2025, al Presidente del CdA e Amministratore Delegato sono state assegnate: (i) n. 560.000 stock option con strike price pari a € 9,00 e periodo di vesting con scadenza a giugno 2026; (ii) n. 926.000 stock option con strike price pari a € 10,80 e periodo di vesting con scadenza a giugno 2027; e (iii) n. 1.100.000 stock option con strike price pari a € 16,03 e periodo di vesting con scadenza a marzo 2028, secondo i termini e le condizioni indicati nel relativo Documento di Registrazione¹⁹.

Il valore delle stock option assegnate al Presidente del CdA e Amministratore Delegato a fair value nell'ambito del piano di incentivazione di lungo termine 2026 è pari al 140% della remunerazione fissa a livello target e al 350% della remunerazione fissa in caso di raggiungimento del livello massimo di performance, su base annuale. Il livello di payout a performance massima è stato determinato sulla base di un'analisi di benchmarking, assumendo quale riferimento il payout mediano del settore gaming pari al 435%. Tale analisi evidenzia che, anche in ipotesi di performance massima, il livello di

¹⁶ Azioni attribuite ai beneficiari a seguito della maturazione del periodo di vesting e dell'esercizio delle opzioni.

¹⁷ Si intendono giorni di calendario.

¹⁸ L'IRR è calcolato utilizzando quale punto di ingresso (entry point) lo strike price di € 20,58 alla data del 2 marzo 2026 e quale valore finale (exit point) € 35, riferito al primo giorno del periodo di osservazione di 30 giorni che determina l'attivazione del meccanismo di kick factor.

¹⁹ Il Documento di Registrazione è stato redatto ai sensi del regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recante norme in materia di emittenti, adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche e integrazioni, e dell'articolo 4 del Regolamento (CE) n. 809/2004 della Commissione Europea del 29 aprile 2004, recante modalità di esecuzione della direttiva 2003/71/CE, come successivamente modificato e integrato.

payout del Presidente del CdA e Amministratore Delegato rimane inferiore alla mediana di mercato. Ulteriori dettagli sul piano di incentivazione di lungo termine del management sono contenuti nel Documento Informativo sul Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2026–2028 del Gruppo Lottomatica, disponibile sul sito internet della Società.

6.1.4 Benefit non monetari

In continuità con gli esercizi precedenti, in qualità di dirigente del Gruppo Lottomatica, al Presidente del CdA e Amministratore Delegato spettano forme di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative in caso di morte o invalidità, l'utilizzo di un'autovettura aziendale anche per uso personale, il rimborso delle spese di carburante, nonché ulteriori benefit non monetari. Tali benefit sono allineati a quelli riconosciuti agli altri dirigenti della Società e sono coerenti con le politiche aziendali interne.

6.2 Remunerazione dei DRS

Sulla base delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Remunerazione e delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, il Gruppo Lottomatica ha definito, implementato e monitorato il sistema di remunerazione applicabile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i "DRS"). Tale sistema è volto a rafforzare progressivamente l'orientamento del management alle performance di medio-lungo periodo e alla creazione di valore sostenibile, in coerenza con la strategia del Gruppo e in allineamento alle prassi di mercato e ai benchmark retributivi di riferimento.

In linea con l'approccio adottato per il Presidente del CdA e Amministratore Delegato, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche comprende, oltre alla remunerazione fissa, le seguenti componenti:

- piano di incentivazione di breve termine (STI) 2026;
- piano di incentivazione di lungo termine 2026–2028;
- benefit riconosciuti in conformità alle prassi aziendali del Gruppo.

In data 2 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e subordinatamente all'approvazione della presente Relazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'ampliamento del numero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, includendo il Chief Legal Officer. Tale decisione riflette l'aumento della complessità e della scala operativa del Gruppo, nonché l'evoluzione della struttura organizzativa. Conseguentemente, la remunerazione complessiva dei DRS è stata adeguata anche in considerazione dell'ampliamento del relativo perimetro e la componente di incentivazione di lungo termine (LTI) in percentuale sulla remunerazione totale è aumentata dal 31% al 36% a livello target e dal 47% al 50% a livello di performance massima, al fine di rafforzare la componente "at risk" della remunerazione, in linea con l'approccio adottato per il Presidente del CdA e Amministratore Delegato.

6.2.1 Remunerazione fissa

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

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

6.2.2 Retribuzione variabile a breve termine

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

Come illustrato di seguito, l'STI si fonda sugli stessi KPI di natura corporate applicabili al Presidente del CdA e Amministratore Delegato, integrati da KPI individuali e/o divisionali specifici per ciascun dirigente, coerenti con il relativo ruolo. Tali KPI individuali o divisionali non sono oggetto di disclosure in quanto considerati commercialmente sensibili. I relativi pesi sono indicati nella tabella riportata di seguito.

La metodologia di calcolo del payout complessivo dell'STI per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ricalca quella applicata al Presidente del CdA e Amministratore Delegato. Inoltre, il diritto all'erogazione dell'STI è subordinato al conseguimento, da parte del Gruppo, di un livello di EBITDA pari o superiore al Gate Value predeterminato.

Gate di accesso per l'attivazione del piano: EBITDA del Gruppo \geq Valore soglia del gate		
	On/Off	
KPI	Peso	Payout range (% della remunerazione fissa)
Group EBITDA	28%	
Group Net Financial Debt	15%	
ESG KPIs	15%	
KPI Individual / di divisione	42%	
Totale	100%	0% - 110%

Di conseguenza:

- Se l'EBITDA del Gruppo è inferiore al valore soglia, non è dovuto alcun STI;
- Se viene raggiunto il livello di performance target, l'STI dovuto è in media pari al 65% della remunerazione fissa;
- Se viene raggiunto il livello massimo di performance, l'STI dovuto è in media pari al 110% della remunerazione fissa.

In caso di cessazione dalla carica, l'STI viene corrisposto su base proporzionale per i mesi effettivi di permanenza in carica.

6.2.3 Remunerazione variabile di lungo termine

Al fine di supportare la retention e la stabilità del management del Gruppo e di promuovere il conseguimento degli obiettivi strategici su un orizzonte pluriennale, il Gruppo ha introdotto un sistema di incentivazione di lungo termine (Long-term incentive - LTI), applicabile anche a selezionati Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Nella definizione di tali piani, il Gruppo ha adottato criteri coerenti con le prassi di mercato e i benchmark retributivi di riferimento.

Il piano di incentivazione di lungo termine applicabile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche selezionati è disciplinato dalle finalità, dai termini e dalle condizioni già descritti nella Sezione 6.1.3.

In conformità alle previsioni della Politica di Remunerazione del Gruppo, tutti i compensi maturati ed erogati nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine sono soggetti all'applicazione dei meccanismi di malus e clawback, come sopra descritti.

Ulteriori dettagli sul piano di incentivazione di lungo termine del management sono contenuti nel Documento Informativo relativo al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2026-2028 del Gruppo Lottomatica, disponibile sul sito internet della Società.

7. Benefit

L'offerta complessiva di remunerazione destinata al management è integrata dai medesimi benefit riconosciuti al Presidente e Amministratore Delegato ed è coerente sia con i benefit previsti per gli altri dirigenti della Società sia con la policy interna vigente.

Tali benefit sono adattati al contesto italiano, tenendo conto delle caratteristiche del mercato di riferimento e della normativa applicabile. Oltre a quanto sopra indicato, non sono previsti ulteriori trattamenti previdenziali o pensionistici, ad eccezione di quelli di natura obbligatoria previsti dalla legge.

8. Dimissioni, cessazione o licenziamento (severance)

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

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

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

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

8.2 Patti di non concorrenza

Per il Presidente del CdA e Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) si applicano patti di non concorrenza della durata di 12 mesi.

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

8.3 Altri strumenti

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

9. Altri compensi / benefit

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

In continuità con gli anni precedenti, al Presidente del CdA e Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale di Lottomatica S.p.A., e ai DRS sono riconosciuti benefit tra cui la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la copertura assicurativa in caso di morte o invalidità, l'auto aziendale, anche per uso personale, con rimborso del carburante, oltre ad altri benefit non monetari. È altresì prevista una polizza D&O a favore del Presidente, degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale.

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

10. Clawback / malus

Il Gruppo ha adottato clausole di clawback e malus che gli consentono di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle componenti di remunerazione variabile erogate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (ovvero di trattenere importi o azioni soggetti a differimento), qualora si verificano specifiche circostanze, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

11. Deroghe

I meccanismi di deroga alla Politica di Remunerazione erano già stati rafforzati nella Politica approvata per il 2025. Sebbene il Consiglio di Amministrazione non abbia mai esercitato tale facoltà, anche per il presente esercizio si è ritenuto opportuno chiarire ulteriormente i limiti entro i quali tali deroghe possono essere applicate.

Ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del Testo Unico della Finanza, Lottomatica può temporaneamente derogare alla Politica di Remunerazione in circostanze eccezionali, definite come situazioni in cui la deroga risulta necessaria per perseguire l'interesse di lungo periodo e la sostenibilità complessiva della Società.

La valutazione della sussistenza di tali circostanze eccezionali e la deliberazione di eventuali deroghe temporanee alla presente Politica di Remunerazione competono al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale. Ove previsto dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate della Società, la deliberazione è altresì subordinata al parere favorevole del Comitato Parti Correlate.

Le circostanze eccezionali possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- discontinuità organizzative derivanti da operazioni straordinarie quali fusioni, scissioni, acquisizioni o dismissioni, inclusa la cessione di società o rami d'azienda, con impatti significativi sulle dimensioni o sulla redditività della Società;
- la sostituzione, per eventi imprevisi, degli organi delegati e la sostituzione o l'inserimento di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che richiedano la rapida negoziazione di pacchetti retributivi per la relativa sostituzione;
- la necessità di adottare misure di retention per risorse considerate strategiche per il Gruppo o per soggetti dotati di competenze ed expertise di elevato livello (inclusi retention bonus);
- cambiamenti socio-economici esogeni o il verificarsi di eventi straordinari e imprevedibili che, alterando il contesto di riferimento, possano incidere in modo significativo sui risultati del Gruppo.

Il Gruppo si riserva inoltre la facoltà di riconoscere un entry bonus di natura eccezionale e non ricorrente, in ogni caso non superiore a un importo massimo pari a 12 mensilità di remunerazione fissa, al fine di attrarre talenti e/o compensare il nuovo assunto per valori economici e non economici non percepiti (foregone value).

In conformità alla normativa applicabile e in stretta connessione con la specifica circostanza eccezionale, gli elementi della Politica di Remunerazione che possono essere oggetto di deroga sono i seguenti:

- componente fissa della remunerazione;
- componente variabile di breve termine (STI);
- componente variabile di lungo termine (LTI).

Ogni eventuale deroga sarà adeguatamente illustrata nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti sottoposta all'Assemblea degli Azionisti, specificando gli elementi oggetto di deroga, le circostanze eccezionali che la giustificano, la procedura seguita e la remunerazione riconosciuta in conseguenza della deroga stessa.



Sezione II
Remunerazione
e altre informazioni

1. Premessa

La presente Sezione II è redatta in conformità alle disposizioni Consob e contiene le informazioni di dettaglio sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025, in conformità ai criteri previsti dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del CdA e Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai componenti del Collegio Sindacale, come definiti dalla Politica di Remunerazione adottata per il medesimo esercizio.

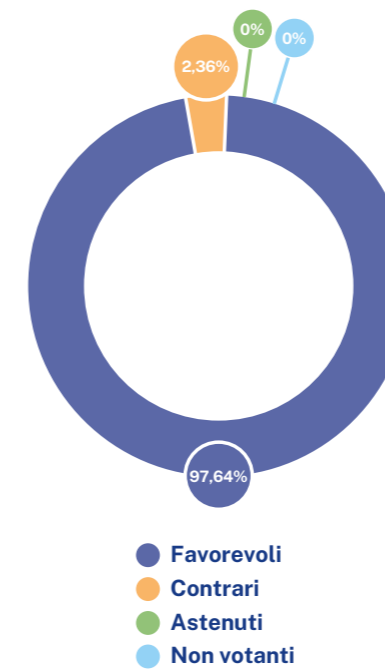
Al termine della presente Sezione sono riportate le tabelle riepilogative dei compensi corrisposti nel 2025 al Presidente del Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori non esecutivi, ai componenti del Collegio Sindacale, al Presidente del CdA e Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In conformità all'articolo 123-ter, comma 3-bis, del Testo Unico della Finanza, la presente Sezione II è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

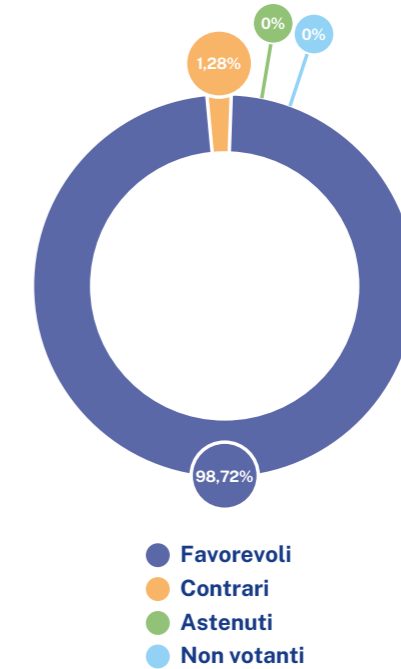
2. Risultati delle votazioni

L'Assemblea degli Azionisti, tenutasi in data 30 aprile 2025, ha espresso voto favorevole sulle Sezioni I e II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, pubblicata nel 2025. I grafici riportati di seguito illustrano l'esito del voto consultivo.

Relazione 2025 -
Delibera sulla Prima Sezione
relativa alla politica di
remunerazione per il 2025



Relazione 2025 -
Delibera sulla Seconda Sezione
relativa ai compensi
corrisposti nel 2024



I voti sono calcolati esclusivamente sulla base delle azioni ordinarie rappresentate e aventi diritto di voto, che hanno rappresentato il 75,13% del capitale sociale ordinario.

3. Attuazione delle politiche di remunerazione per il 2025

L'attuazione della politica di remunerazione per il 2025 per gli Amministratori, il Presidente del CdA e Amministratore Delegato e DRS è stata verificata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione nell'ambito della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina e risultata conforme alle delibere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Si segnala che il 30 giugno 2025, a seguito dell'uscita totale di Apollo dalla Società, il Presidente Andrea Moneta e gli amministratori non esecutivi Michele Rabà, Michael Saffer e Yulia Shakhova hanno rassegnato le dimissioni dal Consiglio di Amministrazione di Lottomatica. Il 2 luglio 2025 il Consiglio ha deliberato di nominare l'Amministratore Delegato Guglielmo Angelozzi anche Presidente e, ai sensi dell'articolo 2386 del Codice Civile e dell'articolo 13.18 dello Statuto Sociale, di cooptare due nuovi membri come amministratori esecutivi: Laurence Lewis Van Lancker, attuale CFO della Società, nominandolo anche Deputy CEO, e Alessandro Fiumara, attuale Managing Director Digital & Betting.

Inoltre, sentito il parere degli amministratori indipendenti e con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'amministratore indipendente Nadine Faruque Lead Independent Director, in linea con le disposizioni del Codice di Autodisciplina.

Il 5 settembre 2025, il Consiglio di Amministrazione, ottenuto il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha inoltre deliberato di cooptare altri due nuovi membri ai sensi dell'articolo 2386 del Codice Civile e dell'articolo 13.18 dello Statuto Sociale: Tiziana Togna e Fabrizio Virtuani, in qualità di amministratori non esecutivi che soddisfano i requisiti di indipendenza previsti dalla legge applicabile e dal Codice di Autodisciplina.

L'attuale Consiglio di Amministrazione, la cui composizione è riportata nel paragrafo precedente, rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, data in cui l'Assemblea degli Azionisti nominerà il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2026-2028.

4. Presidente del Consiglio di Amministrazione

4.1 Remunerazione fissa

Il Presidente non esecutivo Andrea Moneta, in carica dal 1° gennaio 2025 al 1° luglio 2025, ha ricevuto una remunerazione annuale complessiva pro-rata pari a € 150.000 (di cui € 35.000 corrisposti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione).

Si segnala che l'attuale Presidente Guglielmo Angelozzi ha rinunciato al diritto di ricevere la remunerazione per il ruolo di Presidente, in considerazione della natura temporanea della cumulabilità dei ruoli.

4.2 Benefit non monetari

Nel 2025 non sono stati assegnati benefit non monetari²⁰.

5. Amministratori non esecutivi e LID

Gli amministratori non esecutivi e/o indipendenti del Consiglio di Amministrazione hanno percepito i compensi approvati e deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025, pari a euro 70.000, oltre ai compensi riconosciuti per la partecipazione ai Comitati consiliari.

Inoltre, nel corso dell'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Lead Independent Director (LID), al quale è stata riconosciuta una remunerazione annua lorda aggiuntiva pari a euro 40.000. I relativi dettagli sono riportati nella sezione "Tabelle e compensi".

La Tabella 1 della Sezione II della presente Relazione non include i nominativi degli amministratori che hanno rinunciato al compenso per l'esercizio 2025.

6. Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2025, ai componenti del Collegio Sindacale sono stati corrisposti i seguenti compensi, approvati dall'Assemblea degli Azionisti:

- emolumento annuo lordo pari a euro 70.000 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
- emolumento annuo lordo pari a euro 60.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

Con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale, non è prevista alcuna forma di remunerazione collegata ai risultati. I dettagli dei compensi relativi all'esercizio 2025 sono riportati nella Tabella 1.

7. Presidenti e membri dei comitati

Nel corso dell'esercizio 2025, ai componenti dei Comitati consiliari è stata riconosciuta la remunerazione annua fissa approvata dall'Assemblea degli Azionisti, in funzione del ruolo ricoperto e in coerenza con le responsabilità e l'impegno richiesti.

In particolare:

- il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ha percepito un compenso annuo lordo pari a euro 22.500, mentre ai componenti è stato riconosciuto un compenso pari a euro 10.000;
- il Presidente del Comitato Controllo e Rischi ha percepito un compenso annuo lordo pari a euro 37.500, mentre ai componenti è stato riconosciuto un compenso pari a euro 15.000;
- il Presidente del Comitato Parti Correlate ha percepito un compenso annuo lordo pari a euro 25.000, mentre ai componenti è stato riconosciuto un compenso pari a euro 10.000;
- il Presidente del Comitato ESG ha percepito un compenso annuo lordo pari a euro 32.500, mentre ai componenti è stato riconosciuto un compenso pari a euro 10.000.

I dettagli individuali sono riportati nella Sezione II – Tabella 1 della presente Relazione. Per taluni amministratori, la remunerazione è stata determinata su base pro-rata temporis, in funzione della data di nomina o di cessazione dell'incarico nel corso dell'esercizio.

²⁰ La carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è ricoperta dall'Amministratore Delegato; pertanto, si rimanda al paragrafo 8.4

8. Remunerazione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato

8.1 Remunerazione fissa

Nel corso dell'esercizio 2025, la remunerazione fissa complessiva del Presidente del CdA e Amministratore Delegato è stata pari a euro 1.180.000, di cui euro 70.000 in qualità di Membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group S.p.A., euro 180.000 per l'incarico di Amministratore Delegato ed euro 930.000 per il ruolo di Direttore Generale di Lottomatica Group S.p.A.

Si precisa che il Presidente del CdA e Amministratore Delegato ha rinunciato alla remunerazione prevista per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, in considerazione della natura transitoria della combinazione dei ruoli di Presidente e Amministratore Delegato.

8.2 Piano di incentivazione di breve termine (STI)

Il piano di incentivazione di breve termine (Short-term incentive – STI) relativo all'esercizio 2025 è finalizzato a premiare il livello di conseguimento degli obiettivi di natura corporate approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2025. Nel 2025 è stato raggiunto il 98,8% dell'incentivo massimo previsto e l'erogazione del bonus è programmata per il mese di aprile 2026.

In data 2 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere al Presidente del CdA e Amministratore Delegato uno STI pari a € 2.332.467, corrispondente al 197,67% della remunerazione fissa del ruolo di Amministratore Delegato.

L'STI maturato in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2025 è determinato come segue:

KPI STI 2025

STI	Peso	Indicatori	Target			Payout totale vs MBO target
			80%	100%	200%	
STI	50%	EBITDA di Gruppo			●	197,67%
	20%	NFD di Gruppo			●	
	15%	Sinergie			●	
	15%	KPIs ESG			●	

● Indica il raggiungimento % dell'obiettivo

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

- 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.
- Miglioramento dell'equità retributiva mediante la riduzione del Gender Pay Gap rispetto al 2024, a parità di perimetro.
- Rinnovo delle certificazioni 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

8.3 Piano di incentivazione di lungo termine (LTI)

A seguito dell'attuazione del piano di incentivazione di lungo termine (Long-term incentive – LTI) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 marzo 2023, con riferimento al terzo ciclo del piano (2025–2027), al Presidente del CdA e Amministratore Delegato sono state assegnate n. 1.100.000 opzioni, successivamente incrementate a n. 1.540.000 opzioni per effetto dell'applicazione del kick factor²¹, attivato in data 5 giugno 2025. Tali opzioni sono esercitabili nel corso del 2028, in conformità alle regole del piano LTI indicate nel relativo Documento di Registrazione²² e nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025.

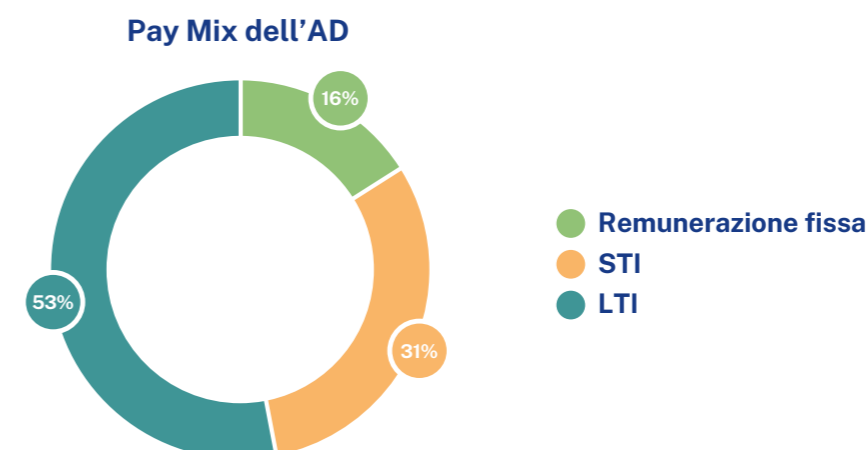
Si segnala che, alla data di approvazione del piano da parte del Consiglio di Amministrazione, avvenuta il 2 marzo 2026, l'effetto diluitivo complessivo dei piani di incentivazione in essere risulta pari a 1,1% del capitale sociale attualmente in circolazione.

8.4 Benefit

Il valore del pacchetto di benefit riconosciuto al Presidente del CdA e Amministratore Delegato, (come descritto nella Sezione I) è riportato nella Tabella 1, nella colonna "benefit non monetari". I valori indicati includono i contributi alla previdenza complementare, le coperture assicurative in caso di morte, infortuni professionali ed extra-professionali, nonché le coperture assicurative per il rimborso delle spese mediche dedicate al management apicale. Sono inoltre inclusi l'autovettura aziendale e il telefono cellulare.

8.5 Pay Mix

La ripartizione del pacchetto retributivo del Presidente del CdA e Amministratore Delegato per l'esercizio 2025 è illustrata di seguito:



²¹ Con riferimento al terzo ciclo (2025-2027), il piano ha introdotto un meccanismo di kick-factor che ha consentito all'Amministratore Delegato, ai DRS e a tutti i beneficiari del piano di stock option di aumentare del 40% il numero totale di opzioni assegnate, a condizione che si verificasse la condizione – che è stata effettivamente soddisfatta – che il prezzo delle azioni del Gruppo Lottomatica superasse la soglia di 20 euro per più di 20 giorni di negoziazione consecutivi durante il periodo di riferimento pertinente.

²² Il Documento di Registrazione è stato redatto ai sensi del regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recante norme in materia di emittenti, adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche e integrazioni, e dell'articolo 4 del Regolamento (CE) n. 809/2004 della Commissione del 29 aprile 2004, recante modalità di esecuzione della direttiva 2003/71/CE, come successivamente modificato e integrato.

La componente variabile di lungo termine si riferisce al terzo ciclo (2025–2027) del piano di stock option 2023–2025 e tiene conto dell’attivazione del kick factor, assumendo che tutte le opzioni assegnate nel 2025 maturino (vesting previsto a marzo 2028). Ai fini valutativi, ciascuna opzione è stata valorizzata in euro 2,60.

9. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS)

9.1 Remunerazione fissa

Nel corso dell’esercizio 2025, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata corrisposta una remunerazione fissa complessiva pari a € 1.377.100.

9.2 Incentivazione di breve termine (STI)

Il piano di incentivazione di breve termine (Short-term incentive – STI) relativo all’esercizio 2025 è finalizzato a premiare il livello di conseguimento degli obiettivi di natura corporate approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2025. Nel 2025 è stato raggiunto, in media, il 95,6% dell’incentivo massimo previsto e l’erogazione dei bonus è programmata per il mese di aprile 2026. In data 2 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche uno STI complessivo pari a euro 1.424.316, corrispondente al 103,43% della remunerazione fissa media.

L’STI è maturato sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2025 come segue:

KPI STI 2025

STI	Peso	Indicatori	Raggiungimenti			Payout totale vs MBO target
			80%	100%	A seconda del ruolo (%)	
STI	A seconda del ruolo	EBITDA di Gruppo			●	163,15%
	A seconda del ruolo	NFD di Gruppo			●	
	A seconda del ruolo	Indicatori individuali incluse le Sinergie			●	
	15%	Indicatori ESG			●	

● Indica il raggiungimento % dell’obiettivo

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

- 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.
- Miglioramento dell’equità retributiva mediante la riduzione del Gender Pay Gap rispetto al 2024, a parità di perimetro.
- Rinnovo delle certificazioni 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.

9.3 Piano di incentivazione di lungo termine

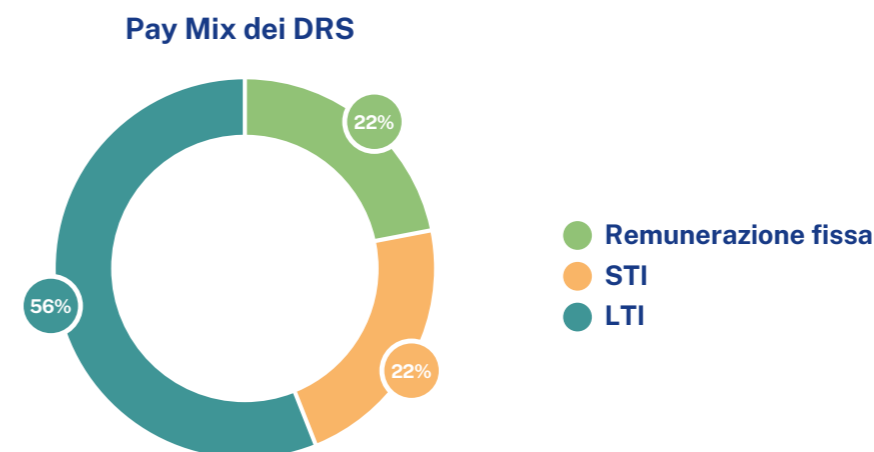
In qualità di beneficiari del terzo ciclo (2025–2027) del piano di incentivazione di lungo termine (Long-term incentive – LTI), ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state assegnate n. 970.000 opzioni, successivamente incrementate a n. 1.358.000 opzioni per effetto dell’applicazione del kick factor²³ attivato in data 5 giugno 2025, in conformità alle regole e ai meccanismi operativi del piano LTI come definiti nel relativo Documento di Registrazione²⁴.

9.4 Benefit

Il valore complessivo dei benefit non monetari riconosciuti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’esercizio 2025 è stato pari a euro 33.993.

9.5 Pay Mix

La ripartizione del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l’esercizio 2025 è illustrata di seguito:



La componente variabile di lungo termine si riferisce al terzo ciclo (2025–2027) del piano di stock option 2023–2025 e tiene conto dell’attivazione del kick factor, assumendo che tutte le opzioni assegnate nel 2025 maturino (vesting previsto a marzo 2028) e che ciascuna opzione sia valorizzata in euro 2,60.

²³ Con riferimento al terzo ciclo (2025–2027), il piano ha introdotto un meccanismo di kick factor che ha consentito all’Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e a tutti i beneficiari del piano di stock option di incrementare del 40% il numero complessivo di opzioni assegnate, subordinatamente al verificarsi della condizione – che risulta essere stata effettivamente soddisfatta – secondo cui il prezzo dell’azione del Gruppo Lottomatica superasse la soglia di euro 20 per oltre 20 giorni di negoziazione consecutivi nel periodo di riferimento.

²⁴ Il Documento di Registrazione è stato predisposto ai sensi del regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), recante la disciplina applicabile agli emittenti, adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, nonché dell’articolo 4 del Regolamento (CE) n. 809/2004 della Commissione del 29 aprile 2004, recante modalità di applicazione della Direttiva 2003/71/CE, come successivamente modificato e integrato.

10. Indennità e/o altri benefit riconosciuti in caso di cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state corrisposte indennità e/o altri benefit in caso di cessazione dell'incarico o di risoluzione del rapporto di lavoro.

11. Deroghe

Nel corso dell'esercizio 2025 non è stata esercitata alcuna deroga alla Politica di Remunerazione.

12. Meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post alla componente variabile della remunerazione.

13. Pay ratio

Al fine di garantire la massima trasparenza nei confronti del mercato, di seguito è riportato il confronto tra la remunerazione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato per l'esercizio 2025 e la remunerazione media dei dipendenti, ai fini del calcolo del pay ratio²⁵:

Remunerazione Presidente del CdA e Amministratore Delegato	€ 2.360.000
Remunerazione media dei dipendenti	€ 43.178

14. Variazione annuale dei compensi corrisposti e delle performance aziendali

In conformità alle previsioni introdotte dalla versione aggiornata del Regolamento Emittenti pubblicata dalla Consob e tenuto conto dei compensi corrisposti come illustrato nella presente Sezione, sono di seguito fornite informazioni comparative, con riferimento agli esercizi 2024 e 2025, in merito alla variazione annuale di:

- **remunerazione complessiva corrisposta** ai componenti del Consiglio di Amministrazione (incluso il Presidente del CdA e Amministratore Delegato) e del Collegio Sindacale che sono ri-

²⁵ Entrambi i valori includono la retribuzione fissa e la retribuzione variabile a breve termine al raggiungimento degli obiettivi.

masti in carica per l'intero periodo considerato (2024/2025). La remunerazione complessiva è calcolata come somma della componente fissa, inclusi i compensi per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati consiliari, dei benefit e della componente variabile di breve termine;

- **risultati della Società**, espressi in termini di EBITDA e ricavi;
- **remunerazione annua lorda media** dei dipendenti, calcolata sulla base dei dipendenti a tempo pieno in forza al 31 dicembre di ciascun esercizio, con esclusione del Presidente del CdA e Amministratore Delegato, determinata come somma della retribuzione annua fissa, del piano MBO (Management by Objectives), del Product Bonus, del Participation Bonus e di eventuali erogazioni una tantum riconosciute nel corso dell'esercizio;
- **remunerazione complessiva corrisposta** ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che sono rimasti in carica per l'intero periodo considerato (dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025). La remunerazione complessiva è calcolata come somma della componente fissa, dei benefit e della componente variabile di breve termine.

Board of Directors²⁶

Nome e Cognome	Carica	2024	2025
Guglielmo Angelozzi	Presidente del CdA e Amministratore Delegato	€ 3.551.610	€ 3.529.288
Laurence Lewis Van Lancker	Director, Deputy CEO and ESR	-	€ 1.524.688
Alessandro Fiumara	Director and ESR	-	€ 825.427
John P.M. Bowtell	Amministratore	€ 70.000	€ 70.000
Catherine Guilloard	Amministratore	€ 80.000	€ 95.000
Nadine Faruque	Amministratore e LID ²⁷	€ 112.500	€ 132.500
Augusta Iannini	Amministratore	€ 107.500	€ 113.000
Marzia Mastrogiacomo	Amministratore	€ 112.500	€ 112.500
Gaia Mazzalveri	Amministratore	€ 117.500	€ 117.500

Si segnala che le variazioni riscontrate sono riconducibili alla durata degli incarichi e/o alla partecipazione ai Comitati consiliari e non derivano da modifiche della Politica di Remunerazione applicabile. Per ulteriori dettagli sulle singole componenti della remunerazione, si rinvia alle tabelle e alle note contenute nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2024.

²⁶ La tabella mostra la remunerazione maturata nel 2025 e include la remunerazione fissa, la remunerazione variabile a breve termine e i benefit.

²⁷ La posizione di LID è ricoperta dal 2 luglio 2025.

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	2024	2025
Andrea Lionzo	Presidente	€ 82.000	€ 82.000
Giancarlo Russo Corvace	Sindaco effettivo	€ 77.000	€ 77.000
Veronica Tibiletti	Sindaco effettivo	€ 69.000	€ 73.000

Si segnala che la maggior parte delle variazioni è riconducibile alla durata degli incarichi e/o alla partecipazione ai Comitati interni e non deriva, pertanto, da modifiche della Politica di Remunerazione applicabile. Per ulteriori dettagli sulle singole componenti della remunerazione, si rinvia alle tabelle e alle note contenute nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2024.

Risultati della Società

Parametro	2024	2025	Delta 2025-2024
EBITDA (Migliaia di euro)	706.641	856.000	+21,1%
Revenues (Migliaia di euro)	2.005.063	2.255.292	+12,5%

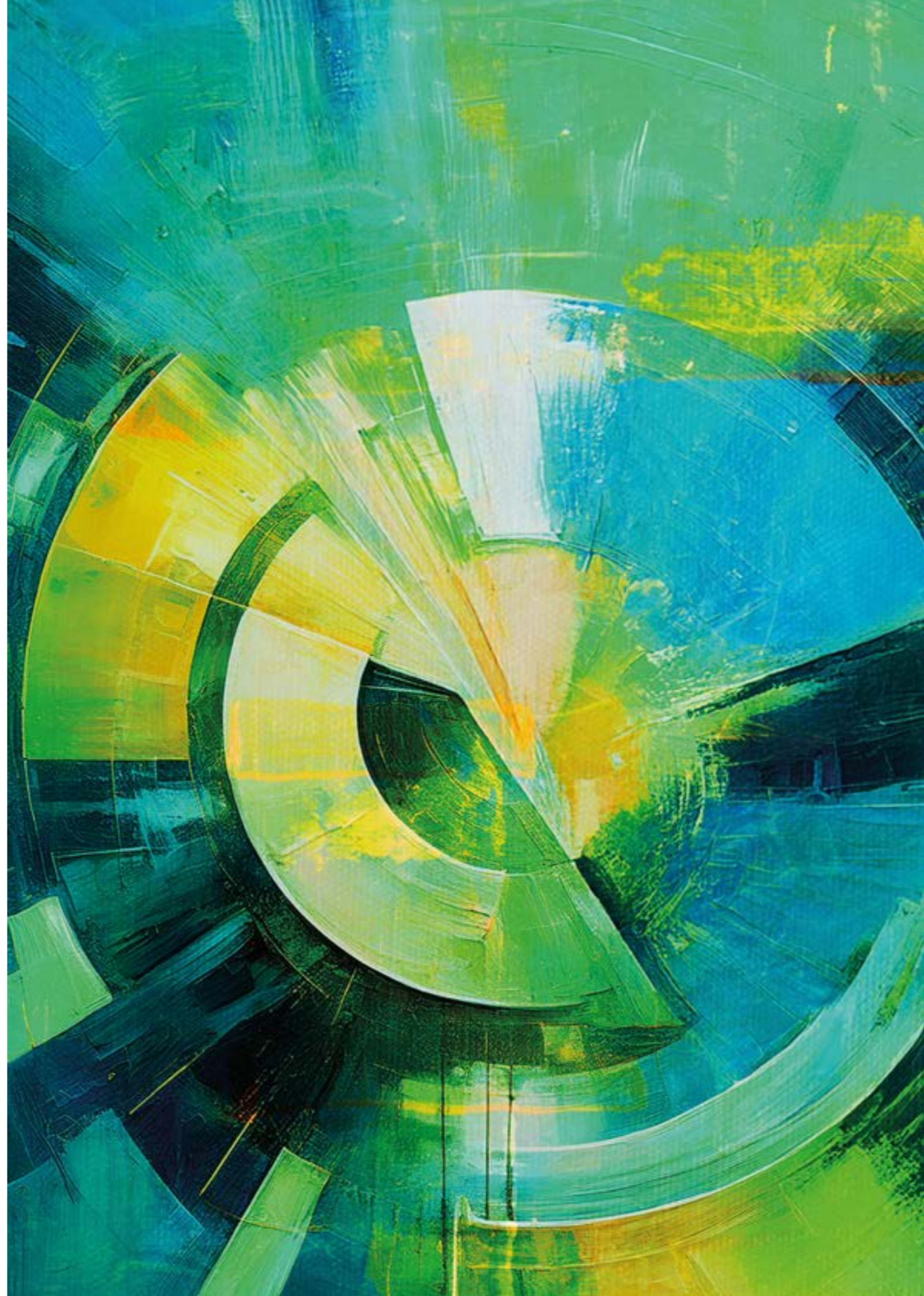
Compenso medio dei dipendenti

Perimetro	2024	2025
Totalità dei dipendenti	€ 39.306	€ 43.178

Pacchetto retributivo dei DRS²⁸

Perimetro	2024	2025
3 DRS	€ 2.563.434	€ 2.835.410

²⁸ La tabella riporta i compensi maturati nel corso dell'esercizio 2025 e include la remunerazione fissa, la remunerazione variabile di breve termine e i benefit.



15. Tabelle e compensi

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(Importi in Euro)

A	B	C	D
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica
Consiglio di Amministrazione			
Andrea Moneta	Presidente non esecutivo	01.01.2025 01.07.2025	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Guglielmo Angelozzi (1)	Consigliere	01.01.2025 01.07.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
	Presidente	02.07.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
	Amministratore delegato	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Laurence Lewis Van Lancker	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Alessandro Fiumara	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
John P.M. Bowtell (2)	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

I seguenti consiglieri non sono presenti in tabella in quanto hanno rinunciato ai compensi dovuti (pro-quota dal 01/01/2025 al 01/07/2025) per l'esercizio 2025: Rabà Michele, Saffer Michael e Shakova Yulia.

Guglielmo Angelozzi ha rinunciato al compenso dovuto (pro-quota dal 02/07/2025 al 31/12/2025) in quanto Presidente del CdA, i consiglieri Van Lancker Laurence Lewis e Alessandro Fiumara hanno rinunciato ai compensi dovuti (pro-quota dal 02/07/2025 al 31/12/2025) per l'esercizio 2025 in quanto Consiglieri del CdA.

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

(b) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B per le porzioni del bonus da corrispondere per l'anno.

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

1	2	3		4	5	6	7	8
Compensi fissi (a)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (a)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (14)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Bonus e altri incentivi (b)	Partecipazione agli utili					
150.000						150.000		
150.000						150.000		
1.180.000		2.332.467		16.821		3.529.288	515.680	
1.180.000		2.332.467		16.821		3.529.288	515.680	
700.000		811.700		12.988		1.524.688	257.840	
700.000		811.700		12.988		1.524.688	257.840	
427.100		386.629		11.698		825.427	154.704	
427.100		386.629		11.698		825.427	154.704	
70.000						70.000		
70.000						70.000		

(1) In qualità di Amministratore Delegato percepisce € 250.000 di cui: € 70.000 come emolumento base in quanto membro del CdA e € 180.000 per la carica di amministratore. In qualità di Direttore Generale di Lottomatica Group percepisce uno stipendio di € 930.000. L'importo relativo ai benefici non monetari comprende il valore dell'auto aziendale, delle polizze assicurative e della contribuzione alla previdenza complementare come descritti in sezione I della Relazione 2025.

(2) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group.

(14) Questi valori corrispondono a quelli mostrati nella Tabella 2 per quanto riguarda il "Fair value degli Strumenti Finanziari per l'Anno". I beneficiari del sistema LTI non sono ancora i legittimi proprietari delle azioni corrispondenti: tale evento è condizionato al verificarsi delle condizioni di performance descritte nel regolamento dei sistemi incentivanti. L'importo è maturato nel 2025 dal 31/03/2025 al 31/12/2025. Il valore include l'effetto del Kick-Factor, attivatosi nel corso del 2025 in conformità alle condizioni previste nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025, che ha determinato un incremento del 40% del numero di opzioni assegnate.

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(Importi In Euro)

A	B	C	D
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata w la carica	Scadenza della carica
Consiglio di Amministrazione			
Catherine Guillouard (3)	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Nadine Faruque (4)	Consigliere e LID	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Augusta Iannini (5)	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Marzia Mastrogiacomo (6)	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Gaia Mazzalveri (7)	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Fabrizio Virtuani (8)	Consigliere	05.09.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Tiziana Togna (9)	Consigliere	05.09.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

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

(b) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B per le porzioni del bonus da corrispondere per l'anno.

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

(3) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato ESG e Controllo e Rischi.

(4) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group, Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, membro dei comitati ESG e Parti Correlate. Inoltre è riportato il compenso pro-rata come LID di Lottomatica Group (dal 02/07/2025).

(5) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate. Inoltre è riportato il compenso pro-rata come membro del Comitato Nomine e Remunerazione (dal 05/09/2025).

1	2	3		4	5	6	7	8
Compensi fissi (a)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (a)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (14)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Bonus e altri incentivi (b)	Partecipazione agli utili					
95.000						95.000		
95.000						95.000		
132.500						132.500		
132.500						132.500		
113.333						113.333		
113.333						113.333		
112.500						112.500		
112.500						112.500		
117.500						117.500		
117.500						117.500		
28.333						28.333		
28.333						28.333		
26.667						26.667		
26.667						26.667		

(6) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Remunerazioni e Nomine e del comitato ESG.

(7) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Controlli e Rischi e del comitato Parti Correlate.

(14) Questi valori corrispondono a quelli mostrati nella Tabella 2 per quanto riguarda il "Fair value degli Strumenti Finanziari per l'Anno". I beneficiari del sistema LTI non sono ancora i legittimi proprietari delle azioni corrispondenti: tale evento è condizionato al verificarsi delle condizioni di performance descritte nel regolamento dei sistemi incentivanti. L'importo è maturato nel 2025 dal 31/03/2025 al 31/12/2025. Il valore include l'effetto del Kick-Factor, attivatosi nel corso del 2025 in conformità alle condizioni previste nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025, che ha determinato un incremento del 40% del numero di opzioni assegnate.

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(Importi In Euro)

A	B	C	D
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica
Collegio Sindacale			
Andrea Lionzo	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate (10)			
(III) Totale			
Giancarlo Russo Corvace	Sindaco effettivo	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate (11)			
(III) Totale			
Veronica Tibiletti	Sindaco effettivo	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio 2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate (12)			
(III) Totale			
Dirigenti con responsabilità strategiche			
Dirigenti con responsabilità strategiche (13)	n. 3	01.01.2025 31.12.2025	

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

(b) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B per le porzioni del bonus da corrispondere per l'anno.

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

(8) Compensi pro-rata come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Controllo e Rischio (dal 05/09/2025).

(9) Compensi pro-rata come membro del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica Group e membro del comitato Parti Correlate (dal 05/09/2025).

(10) Compensi come membro del Collegio Sindacale di G.G.M. S.p.A. e L.V.R. S.p.A.

(11) Compensi come membro del Collegio Sindacale di Gamenet S.p.A. e Totosi S.r.l.

1	2	3		4	5	6	7	8
Compensi fissi (a)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (a)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (14)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Bonus e altri incentivi (b)	Partecipazione agli utili					
70.000						70.000		
12.000						12.000		
82.000						82.000		
60.000						60.000		
17.000						17.000		
77.000						77.000		
60.000						60.000		
13.000						13.000		
73.000						73.000		
1.377.100		1.424.316		33.993		2.835.410	454.736	

(12) Compensi come membro del Collegio Sindacale di GBO Italy S.p.A. e Presidente del Collegio Sindacale di GBO S.p.A.

(13) Nel dato aggregato dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inclusi anche Laurence Lewis Van Lancker e Alessandro Fiumara, che rivestono altresì la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione e per i quali è riportata una specifica riga nominativa in tabella.

(14) Questi valori corrispondono a quelli mostrati nella Tabella 2 per quanto riguarda il "Fair value degli Strumenti Finanziari per l'Anno". I beneficiari del sistema LTI non sono ancora i legittimi proprietari delle azioni corrispondenti: tale evento è condizionato al verificarsi delle condizioni di performance descritte nel regolamento dei sistemi incentivanti. L'importo è maturato nel 2025 dal 31/03/2025 al 31/12/2025. Il valore include l'effetto del Kick-Factor, attivatosi nel corso del 2025 in conformità alle condizioni previste nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025, che ha determinato un incremento del 40% del numero di opzioni assegnate.

TABELLA 2

Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)

A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				5	6
			2	3	4			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	
Guglielmo Angelozzi	Presidente e AD							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI (Stock Option Plan) 2023 - 2025	1.486.000	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Giugno 2026 - Giugno 2029	1.540.000	16,03 €	
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A						
(III) Totale			1.486.000			1.540.000		
Laurence Lewis Van Lancker	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI (Stock Option Plan) 2023 - 2025	672.400	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Giugno 2026 - Giugno 2029	770.000	16,03 €	
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A						
(III) Totale			672.400			770.000		
Alessandro Fiumara	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI (Stock Option Plan) 2023 - 2025	504.300	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Giugno 2026 - Giugno 2029	462.000	16,03 €	
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A						
(III) Totale			504.300			462.000		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (3)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI (Stock Option Plan) 2023 - 2025	1.320.800	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Giugno 2026 - Giugno 2029	1.358.000	16,03 €	
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A						
(III) Totale			1.320.800			1.358.000		

(1) Si precisa che alla data di approvazione del Piano dal Consiglio di Amministrazione, avvenuta il 2 marzo 2026, l'effetto diluitivo dei piani attualmente in essere è pari al 1,1% dell'attuale capitale sociale.

(2) Il Fair value dei compensi equity include l'effetto del Kick-Factor, attivatosi nel corso del 2025 in conformità alle condizioni previste nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025, che ha determinato un incremento del 40% del numero di opzioni assegnate.

(3) Nel dato aggregato dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inclusi anche Laurence Lewis Van Lancker e Alessandro Fiumara, che rivestono altresì la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione e per i quali è riportata una specifica riga nominativa in tabella.

Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (2)
Marzo 2028 - Marzo 2030	2,60 €	3 Marzo 2025	16,65 €					3.026.000	515.680 €
								3.026.000	515.680 €
Marzo 2028 - Marzo 2030	2,60 €	3 Marzo 2025	16,65 €					1.442.400	257.840 €
								1.442.400	257.840 €
Marzo 2028 - Marzo 2030	2,60 €	3 Marzo 2025	16,65 €					966.300	154.704 €
								966.300	154.704 €
Marzo 2028 - Marzo 2030	2,60 €	3 Marzo 2025	16,65 €					2.678.800	454.736 €
								2.678.800	454.736 €

TABELLA 3b

Piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(Importi In Euro)

A	B	1
Nome e Cognome	Carica	Piano
Guglielmo Angelozzi		
	Presidente e AD	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STI 2025
(II) Compensi da controllate e collegate		
(III) Totale		
Laurence Lewis Van Lancker		
	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STI 2025
(II) Compensi da controllate e collegate		
(III) Totale		
Alessandro Fiumara		
	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STI 2025
(II) Compensi da controllate e collegate		
(III) Totale		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STI 2025
(II) Compensi da controllate e collegate		
(III) Totale		

2			3		4
Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		Altri Bonus
(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti
2.332.467					
2.332.467	-	-	-	-	-
811.700					
811.700	-	-	-	-	-
386.629					
386.629	-	-	-	-	-
1.424.316					
1.424.316	-	-	-	-	-

(1) Nel dato aggregato dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inclusi anche Laurence Lewis Van Lancker e Alessandro Fiumara, che rivestono altresì la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione e per i quali è riportata una specifica riga nominativa in tabella.

Schema 7 – Quadro 2

Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Quadro 2			
Stock Option			
Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (1)			
Nome e Cognome o Categoria	Carica	Data della delibera	Descrizione dello strumento
Guglielmo Angelozzi	Presidente e AD	Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Stock option
Laurence Lewis Van Lancker	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Stock option
Alessandro Fiumara	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Stock option
Dirigenti con Responsabilità Strategica (2)		Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Stock option
Altri Beneficiari		Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Stock option

Quadro 2			
Stock Option			
Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (1)			
Nome e Cognome o Categoria	Carica	Data della delibera	Descrizione dello strumento
Guglielmo Angelozzi	Presidente e AD	03/03/2025	Stock option
Laurence Lewis Van Lancker	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	03/03/2025	Stock option
Alessandro Fiumara	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	03/03/2025	Stock option
Dirigenti con Responsabilità Strategica (2)		03/03/2025	Stock option
Altri Beneficiari		03/03/2025	Stock option

(1) Si precisa che alla data di approvazione del Piano dal Consiglio di Amministrazione, avvenuta il 2 marzo 2026, l'effetto diluitivo dei piani attualmente in essere è pari al [1,1]% dell'attuale capitale sociale.

(2) Nel dato aggregato dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inclusi anche Laurence Lewis Van Lancker e Alessandro Fiumara, che rivestono altresì la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione e per i quali è riportata una specifica riga nominativa in tabella.

(3) Il numero di opzioni include l'effetto del Kick-Factor, attivatosi nel corso del 2025 in conformità alle condizioni previste nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025, che ha determinato un incremento del 40% del numero di opzioni assegnate.

Quadro 2					
Stock Option					
Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (1)					
Opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente	Opzioni esercitate	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato dell'azione sottostante alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Ciclo I: 560.000 Ciclo II: 926.000		Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Ciclo I: 8,21€ Ciclo II: 10,57€	Ciclo I: 2026-2028 Ciclo II: 2027-2029
Ciclo I: 280.000 Ciclo II: 392.400		Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Ciclo I: 8,21€ Ciclo II: 10,57€	Ciclo I: 2026-2028 Ciclo II: 2027-2029
Ciclo I: 210.000 Ciclo II: 294.300		Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Ciclo I: 8,21€ Ciclo II: 10,57€	Ciclo I: 2026-2028 Ciclo II: 2027-2029
Ciclo I: 550.000 Ciclo II: 770.800		Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Ciclo I: 8,21€ Ciclo II: 10,57€	Ciclo I: 2026-2028 Ciclo II: 2027-2029
Ciclo I: 860.000 Ciclo II: 1.938.500		Ciclo I: 15/06/2023 Ciclo II: 15/06/2024	Ciclo I: 9,00€ Ciclo II: 10,81€	Ciclo I: 8,21€ Ciclo II: 10,57€	Ciclo I: 2026-2028 Ciclo II: 2027-2029

Quadro 2					
Stock Option					
Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (1)					
Numero di opzioni (3)	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato dell'azione sottostante alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)	
1.540.000	03/03/2025	16,03 €	16,65 €	2028-2030	
770.000	03/03/2025	16,03 €	16,65 €	2028-2030	
462.000	03/03/2025	16,03 €	16,65 €	2028-2030	
1.358.000	03/03/2025	16,03 €	16,65 €	2028-2030	
3.217.708	03/03/2025	16,03 €	16,65 €	2028-2030	

Schema 7-ter – TABELLA 1

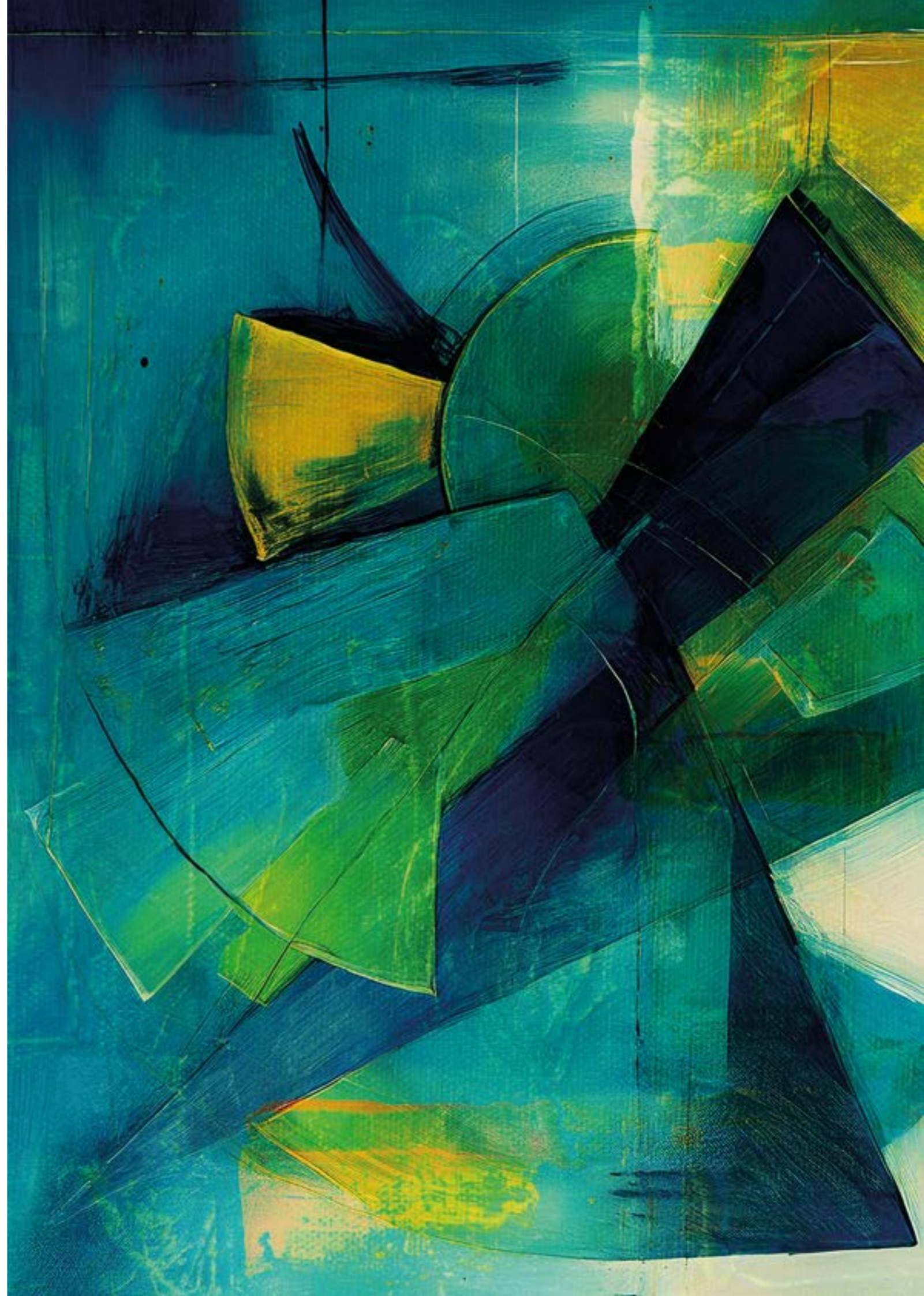
Partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e degli organi di controllo e dai Direttori Generali

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Guglielmo Angelozzi	Presidente e AD	Lottomatica Group	0	0	0	0
Alessandro Fiumara	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	Lottomatica Group	0	0	0	0
Laurence Lewis Van Lancker	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	Lottomatica Group	0	0	0	0

Schema 7-ter – TABELLA 2

Partecipazioni detenute dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
3	Lottomatica Group	0	0	0	0





LOTTOMatica

LOTTOMATICA GROUP S.p.A.

Via degli Aldobrandeschi 300
00163 Roma (RM)

Capitale sociale Euro 10.000.000,00
(interamente versato)

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

www.lottomaticagroup.com