

LOTTOMATIC GROUP S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DI GRUPPO

Esercizi al 31 dicembre 2012-2013

12 marzo 2013

Introduzione

La presente politica è stata predisposta ai sensi (i) dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (cosiddetto **“Testo Unico della Finanza”**), introdotto dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, (ii) dell'articolo 84-quater del regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (cosiddetto **“Regolamento Emittenti”**), in attuazione del citato articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza, (iii) dell'articolo 6 del codice di autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il **“Codice”**), concernente la remunerazione dei consiglieri di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche degli emittenti quotati (**“Dirigenti con responsabilità strategiche”**)¹, nella versione del dicembre 2011, nonché (iv) delle *best practice* raccolte dalle principali associazioni tra le società italiane.

La presente politica – nella sua terza edizione – è costituita da due sezioni. La prima sezione illustra i criteri e le linee guida per la remunerazione (i) dei membri del consiglio di amministrazione (**“Amministratori”**), compresi gli Amministratori esecutivi² e gli Amministratori investiti di particolari cariche (**“Amministratori con Incarichi Particolari”**)³, (ii) del direttore generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché (iii) dei membri del collegio sindacale (**“Sindaci”**) di Lottomatica Group S.p.A. (la **“Società”**), in un orizzonte temporale che coincide con l'esercizio in corso (2013). La seconda sezione fornisce un'accurata descrizione e quantificazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei suddetti soggetti per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, anche ai

1 Stando alle disposizioni di Consob in materia di operazioni con parti correlate (cfr. allegato 1 alla delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, e successive modificazioni e integrazioni), come recepite dalla Società e successivamente richiamate nella presente relazione, si intendono Dirigenti con responsabilità strategiche coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

2 Ai sensi del criterio 2.C.1 del codice di autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., sono amministratori esecutivi: (a) gli amministratori delegati dell'emittente o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi presidenti quando ad essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando essi abbiano uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali; (b) gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nell'emittente o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l'incarico riguardi anche l'emittente; (c) gli amministratori che fanno parte del comitato esecutivo dell'emittente, quando manchi l'identificazione di un amministratore delegato o quando la partecipazione al comitato esecutivo, tenuto conto della frequenza delle riunioni e dell'oggetto delle relative delibere, comporti, di fatto, il coinvolgimento sistematico dei suoi componenti nella gestione corrente dell'emittente.

3 Attualmente, il presidente del consiglio di amministrazione, i membri dei comitati remunerazione e nomine e controllo e rischi nonché l'amministratore facente parte dell'organismo di vigilanza.

fini di offrire un raffronto con i compensi corrisposti nel 2011 e di riferire in merito al livello di coerenza con i criteri e le linee guida adottati per l'esercizio 2012 nella precedente edizione della relazione sottoposta all'assemblea degli azionisti e pubblicata nel mese di maggio 2012.

Ai sensi dello statuto sociale e di legge, gli Amministratori durano in carica sino ad un massimo di tre esercizi; l'attuale mandato termina alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013.

La Società non ha adottato piani di successione, neanche per gli Amministratori esecutivi, ai sensi della comunicazione Consob n. 11012984 del 24 febbraio 2011 e del Codice, coerentemente con la cristallizzazione degli assetti di controllo in capo ad un unico azionista, e della circostanza che la nomina del presidente del consiglio di amministrazione e dell'amministratore delegato della Società sono già sottoposte al gradimento preventivo e successivo delle autorità di gioco italiana ed estere, nonché alla luce della parziale sovrapposizione delle deleghe del presidente del consiglio di amministrazione, dell'amministratore delegato, del direttore generale e di altri Dirigenti con responsabilità strategiche, che consentirebbero la gestione almeno temporanea della Società nel caso del venir meno di singoli esponenti aziendali.

Ai sensi della citata delibera Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, recepita dalla Società con regolamento disponibile sul suo sito *internet* www.lottomaticagroup.com, la presentazione all'assemblea degli azionisti e l'effettiva osservanza delle politiche di remunerazione di cui alla prima sezione della presente relazione, definite dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine, esonera la Società dall'esperimento delle procedure previste dal citato regolamento per le delibere in materia di remunerazione di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il comitato per la remunerazione e le nomine della Società è incaricato di verificare periodicamente l'adeguatezza, la conformità alle disposizioni di riferimento e l'osservanza delle predette politiche di remunerazione. La verifica relativa alle politiche adottate per l'esercizio 2012, di cui alla scorsa edizione della relazione sulla remunerazione, è stata effettuata il 12 marzo 2013 con esito positivo.

SEZIONE I

Come anticipato, la relazione sulla remunerazione della Società è predisposta dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine, composto da Gianmario Tondato Da Ruos (presidente), Paolo Ceretti ed Alberto Dessimai ai fini precipui di formulare proposte al consiglio di amministrazione in merito alla remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri Amministratori con Incarichi Particolari ed ai criteri generali per la remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché di assistere il consiglio in materia di dimensione e composizione dello stesso. Inoltre il comitato formula pareri, raccomandazioni e proposte al consiglio di

amministrazione, ovvero agli organi delegati, nelle predette materie nonché in tema di eventuali attività svolte da Amministratori in concorrenza con la Società o sue controllate, e di requisiti soggettivi degli Amministratori. Il regolamento - che disciplina i lavori, le competenze e la struttura del comitato - è disponibile nella sezione *“Governance”* del sito *internet* della Società, www.lottomaticagroup.com.

Inoltre, in virtù delle deleghe conferite dal consiglio di amministrazione, l’Amministratore delegato può - in coerenza con le linee guida definite d’intesa con il presidente, previo ove richiesto il parere del comitato per la remunerazione e le nomine, e nel rispetto delle disposizioni anche interne vigenti in materia di operazioni con parti correlate - predisporre i programmi relativi all’assunzione, alle politiche generali e di trattamento economico del personale della Società e delle sue controllate, ivi incluse le nomine della prima linea di *management* e dei *key executives*, entro i limiti del *budget* annuale e del piano pluriennale della Società e del gruppo ad essa facente capo.

Politica di remunerazione per gli Amministratori

L’importo complessivo del compenso degli Amministratori è tale da attrarre e motivare individui aventi specifiche competenze internazionali e professionali per l’attività su scala mondiale del gruppo facente capo alla Società. Il compenso non è legato ai risultati economici né ad obiettivi specifici, ad eccezione di quello dell’amministratore delegato della Società, Marco Sala, e dell’amministratore della Società nonché *President* e *CEO* della controllata avente rilevanza strategica GTECH Corporation (“**GTECH**”), Jaymin Patel, in quanto entrambi aventi responsabilità operative a breve e medio/lungo termine e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Come previsto dallo statuto sociale, l’assemblea degli azionisti ha determinato, su proposta del consiglio di amministrazione, sentito il comitato per la remunerazione e le nomine, un importo complessivo massimo per la remunerazione di tutti i membri del consiglio e degli Amministratori con Incarichi Particolari, comprensivo di un ammontare in misura fissa, di gettoni di presenza e di un rimborso spese forfetario.

Con la sola eccezione di Marco Sala, il quale non percepisce emolumenti per la carica di amministratore delegato, i compensi aggiuntivi degli Amministratori con Incarichi Particolari sono stati determinati dal consiglio di amministrazione entro il suddetto tetto, su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine, e previo parere del collegio sindacale.

Politica di remunerazione per i Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle sue controllate è commisurata all’esigenza di attrarre, trattenere e motivare Dirigenti con responsabilità strategiche dotati di elevate competenze tecniche e di adeguata esperienza manageriale, ivi inclusi l’amministratore delegato Marco Sala, il direttore generale Renato Ascoli, l’amministratore della Società nonché *president* e *CEO* di GTECH Jaymin Patel, il *CFO* Alberto Fornaro ed il *president* e *CEO* della *business unit* “Spielo International” Walter Bugno.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche ha una struttura articolata: una quota fissa tende ad essere in linea con la media del mercato, mentre una quota – variabile in funzione del

raggiungimento di obiettivi preassegnati – si attesta al di sopra di tale media, e rappresenta pertanto una parte significativa del compenso complessivo.

Nell’ambito della quota variabile, si distinguono compensi in denaro agganciati ad obiettivi a breve termine di natura eterogenea, con orizzonte temporale di regola non superiore ad un anno (c.d. “*short term incentive*” o “*STI*”), e compensi in azioni della Società correlati ad obiettivi quantitativi su base consolidata a medio-lungo termine, normalmente misurati su un arco triennale (c.d. “*long term incentive*” o “*LTI*”). Entrambe le tipologie di obiettivi sono coerenti con la *guidance* data al mercato, senza necessariamente rifletterne in maniera speculare le previsioni e le relative assunzioni di fondo.

Per quanto riguarda gli *LTI*, si fa rinvio ai due piani di azionariato illustrati nei documenti informativi allegati alla presente relazione e disponibili nella sezione “*governance*” del sito *internet* della Società (www.lottomaticagroup.com).

Con riferimento, invece, agli *STI*, ferma la rilevanza della *performance* individuale, la Società attribuisce una significativa importanza anche alla *performance* registrata a livello consolidato, nonché di area geografica e/o di *business unit*, a seconda dei casi. Ciò al duplice fine (i) di incoraggiare il lavoro di squadra tra i Dirigenti con responsabilità strategiche, promuovendone l’aggregazione intorno ad un’unica realtà a livello globale, secondo le indicazioni sottese alla riorganizzazione aziendale annunciata al mercato il 24 gennaio 2013, e (ii) di allineare le motivazioni del *Management* con la creazione di valore per gli azionisti.

Gli obiettivi di *performance STI* sono determinati all’inizio dell’anno dal presidente, per quanto riguarda l’amministratore delegato, e dall’amministratore delegato congiuntamente con il presidente, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in ambedue i casi sentito il comitato per la remunerazione e le nomine.

Se il meccanismo incentivante è il perno della politica remunerativa della Società, ulteriori fattori e criteri possono occasionalmente concorrere anche *ex post* a determinare la remunerazione complessiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche, quali *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di obiettivi di straordinaria importanza strategica, quali l’aggiudicazione di contratti chiave in termini di ricavi, di EBITDA o di conquista o difesa di quote di mercato, di regola condivisi con il comitato per la remunerazione e le nomine.

I descritti principi e criteri di remunerazione sono stati determinati dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine. Al termine dell’esercizio in corso, il rispetto di detti principi e criteri, nonché il grado di raggiungimento – o di mancato raggiungimento – degli obiettivi, sarà verificato dal comitato per la remunerazione e le nomine, al quale spetterà inoltre di valutare se e quali interventi di adeguamento proporre al consiglio di amministrazione per gli esercizi successivi.

Politica di remunerazione per i sindaci

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è stato determinato dall'assemblea degli azionisti il 28 aprile 2011 mediante rinvio su base volontaria alle tariffe professionali dei dottori commercialisti ed esperti contabili di cui al decreto del Ministro della giustizia 2 settembre 2010, n. 169, in ogni caso entro il limite omnicomprensivo annuale di Euro 301.000,00 per l'intero organo di controllo.

Seguendo la medesima impostazione, le assemblee delle controllate italiane stanno progressivamente introducendo tetti massimi per la remunerazione dei rispettivi organi di controllo.

Alcuni sindaci della Società ricevono emolumenti aggiuntivi per le cariche detenute presso altri organi di controllo della Società (l'organismo di vigilanza costituito ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2011, n. 231 recante disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti) o di sue controllate.

Non constano, nell'ambito del gruppo facente capo alla Società, ulteriori incarichi professionali in favore dei sindaci della stessa.

La Società incoraggia l'integrazione organica e funzionale dei propri sindaci all'interno del gruppo, mediante la candidatura dei medesimi all'interno dei predetti organi di controllo e/o la partecipazione periodica a riunioni di coordinamento tra organi appartenenti al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali, entro i limiti di salvaguardia dell'indipendenza degli interessati, onde realizzare sinergie ed ottimizzare tempi e costi di funzionamento.

Altri aspetti sottesi alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Al fine di massimizzare gli effetti di fidelizzazione e le finalità di incentivazione sottese agli *LTI*, che già hanno un orizzonte di maturazione (c.d. "vesting") pari a circa tre anni, i Dirigenti con responsabilità strategiche sono tenuti a conservare per un periodo di ulteriori tre anni decorrenti dal *vesting*, senza poterne disporre in alcun modo, almeno il 20% delle azioni rivenienti dai piani di attribuzione di azioni, e una quota di azioni rivenienti dai piani di attribuzione di opzioni pari al 20% del valore netto maturato.

Inoltre, nei piani di attribuzione di azioni si prevede che non più del 50% delle azioni maturate vengano consegnate ai beneficiari al *vesting*, e la quota residua decorso un anno dalla data di prima consegna.

Passando ai principali elementi accessori della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, sono previste indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro ai sensi dei rispettivi contratti di lavoro e/o della legge applicabile, mentre non sono previste indennità in caso di revoca dalla carica di Amministratore.

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono poi generalmente vincolati da "patti di non concorrenza" e/o da "patti di stabilità". I patti di stabilità prevedono che, in caso di recesso della Società dal rapporto di lavoro, non determinato da giusta causa, l'interessato abbia diritto al pagamento di un importo equivalente ad una o più volte la retribuzione annua linda comprensiva di *STI* calcolato su base media o effettiva. Per i contratti disciplinati dal diritto italiano, tale importo assorbirebbe l'indennità sostitutiva del preavviso, e il patto sarebbe preclusivo del ricorso al collegio arbitrale previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali.

I patti di non concorrenza, invece, sono generalmente ricompensati con una o più annualità retributive, comprensive di *STI*, al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro, al netto di eventuali importi che possono essere stati anticipati sotto forma di azioni, qualora l'interessato si astenga dal lavorare per concorrenti della Società per un dato periodo di tempo (normalmente un anno). Di regola, la violazione del patto di non concorrenza da parte del Dirigente con responsabilità strategiche comporta a carico dello stesso il pagamento di una penale di pari importo.

La *performance* non rientra tra i parametri utilizzati nei patti di non concorrenza e di stabilità.

Tra i benefici non monetari rientrano principalmente coperture assicurative e pensionistiche.

Polizza di assicurazione D&O (Directors and Officers liability insurance)

La Società ha sottoscritto una polizza assicurativa contro i danni cagionati da esponenti aziendali, dirigenti e in generale titolari di posizioni di responsabilità in seno alla Società ed a sue controllate, nell'esercizio delle rispettive mansioni ed attribuzioni, ad eccezione dei casi di dolo o colpa grave, con un massimale complessivo di Euro 20 milioni.

La polizza ha una durata di 12 mesi rinnovabili un premio annuo di 150 mila dollari statunitensi circa e, ad eccezione di taluni casi, una franchigia di 500 mila dollari statunitensi a carico della Società o delle controllate, che l'assicuratore può anticipare rivalendosi poi sulla Società o sulla controllata interessata.

SEZIONE II

a) Voci che compongono la remunerazione

La parte che segue è dedicata ad illustrare le singole voci che compongono la remunerazione per il 2012 e, in alcuni casi, offre un raffronto diretto con la precedente politica sui compensi adottata dalla Società nel mese di maggio 2012.

Consiglio di amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è costituita da una componente fissa annuale e da un gettone di presenza variabile in funzione della partecipazione alle riunioni collegiali presso il luogo di svolgimento ovvero a distanza, entro il richiamato limite omnicomprensivo determinato dall'assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile.

Gli Amministratori con Incarichi Particolari, ad eccezione dell'amministratore delegato, hanno inoltre percepito (i) un ulteriore compenso fisso e, limitatamente ai membri del comitato controllo e rischi, del comitato per la remunerazione e le nomine, e del comitato degli amministratori indipendenti, (ii) gettoni di presenza per le riunioni dei comitati alle quali abbiano partecipato e rimborsi spese fino ad una soglia massima, sempre nel rispetto del suddetto importo complessivo massimo. Agli Amministratori che hanno cessato il mandato nel corso dell'esercizio sono stati corrisposti compensi fissi e variabili *pro rata temporis*.

Dirigenti con responsabilità strategiche

In media, per il 2012 il pacchetto remunerativo dei Dirigenti con responsabilità strategiche, esclusi i c.d. "benefici non monetari", è composto come segue:

- stipendio base: 19%;
- *STI*: 28%;
- *LTI*: 53%.

Si ritiene che tale composizione sia in linea con gli obiettivi strategici della Società di massimizzare i risultati di ciascuna *business unit* senza dare luogo ad una infruttuosa competizione interna, considerato che (i) una parte significativa della remunerazione complessiva è legata alla *performance* su base consolidata, e (ii) gli stipendi base sono sufficienti nei casi in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi assunti a base degli *STI* e/o degli *LTI*.

Stipendio base

Gli stipendi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati rivisti annualmente dalla direzione Risorse Umane alla luce delle linee guida fissate dal comitato per la remunerazione e le nomine. Nel rivedere gli stipendi, sono stati presi in considerazione diversi fattori, cui può essere attribuito un peso specifico diverso a seconda delle circostanze, tra i quali la profittabilità della Società, la *performance* lavorativa, il livello di responsabilità, la comparabilità con i livelli retributivi interni, il rapporto con la media delle più competitive fasce di remunerazione sul mercato, nonché il livello di responsabilità, esperienza e competenza del singolo Dirigente con responsabilità strategiche.

STI

Si ritiene che gli incentivi debbano basarsi sulla *performance* e stimolare il raggiungimento sia di risultati economico-finanziari a breve termine che di obiettivi strategici a più lungo termine. Gli *STI* mirano a motivare i Dirigenti con responsabilità strategiche al raggiungimento di obiettivi annuali; essi sono stati modellati quali opportunità di *bonus* proporzionati al valore generato, mentre tendono a risentire di eventuali prestazioni insoddisfacenti in misura meno che proporzionale. Il pagamento degli *STI* si è basato su risultati a livello consolidato e/o di *business unit* e individuale.

L'*EBIT* (*Earnings Before Interest and Taxes*) ha rappresentato l'unità di misura principale della *performance* economico-finanziaria. Alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche hanno avuto, tra gli altri, l'obiettivo di migliorare la posizione finanziaria netta della Società, ed altri hanno avuto un ulteriore obiettivo collegato al flusso di cassa netto relativo alle singole *business unit*. Tutti gli obiettivi di natura economico-finanziaria sono stati ponderati sulla base di una curva in cui il pagamento della soglia minima dell'incentivo si è avuto al raggiungimento del 90% dell'obiettivo, mentre l'incentivo è stato pagato per intero al raggiungimento integrale dell'obiettivo, e la soglia massima è stata corrisposta al raggiungimento dell'obiettivo in misura compresa tra il 110 e il 115%.

Tutti gli obiettivi economico-finanziari sono stati stabiliti all'inizio dell'anno dal presidente del consiglio di amministrazione, per l'amministratore delegato, e dall'amministratore delegato insieme al

presidente, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, previo parere favorevole del comitato per la remunerazione e le nomine, e comunicati quindi agli interessati.

Tutti gli obiettivi di *STI* hanno avuto un tetto massimo (una *performance* economico-finanziaria del 110-115% rende al massimo un *payout* del 200%), oltre ad una idonea combinazione di parametri economico-finanziari ed individuali; era poi prevista la possibilità di aggiustamenti in caso di avvenimenti straordinari al di fuori del controllo del beneficiario Dirigente con responsabilità strategiche.

La Società ha infine assicurato che la gestione dei rischi fosse tra gli obiettivi degli incentivi a breve termine dei *manager* coinvolti nell'implementazione delle nuove raccomandazioni del Codice in materia, quali ad esempio il *vice president of finance for investments and corporate initiatives*.

LTI

Gli incentivi a lungo termine prevedono l'assegnazione di *stock option* e di azioni. Essi sono principalmente finalizzati ad attrarre e trattenere i beneficiari, ad assicurare un pacchetto remunerativo competitivo sul mercato, ed a stimolare i beneficiari alla creazione di valore per gli azionisti attraverso la prospettiva della partecipazione al valore creato. Gli incentivi a lungo termine hanno utilizzato due unità di misura: l'EBITDA cumulato a tre anni (profitti) e la posizione finanziaria netta (gestione di cassa). Tutti gli obiettivi economico-finanziari sono stati determinati dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione, ed in linea con l'autorizzazione da parte dell'assemblea degli azionisti.

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono tenuti a conservare per un periodo di tre anni dal *vesting*, senza poterne disporre in alcun modo, almeno il 20% delle azioni rivenienti dai piani di attribuzione di azioni, ed un numero di azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni ("N") ottenuto con la seguente formula: $N = [(PN \times NE) - (PSP \times NE)] \times 0,20 / PN$, dove "PN" significa "valore normale unitario", ovvero la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni rilevati nei trenta giorni antecedenti la data di maturazione delle opzioni; "PSP" significa "strike price", ovvero il prezzo unitario di esercizio delle opzioni; "NE" significa il numero di opzioni di volta in volta esercitate.

Benefici non monetari

I benefici non monetari hanno compreso, tra l'altro, spese mediche, dentistiche, infortunistiche, una polizza vita e benefici previdenziali, oltre a *benefit* relativi al trasferimento dei beneficiari, all'assistenza fiscale e previdenziale.

Contratti di lavoro (Dirigenti con responsabilità strategiche)

Tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi dei rispettivi contratti di lavoro o delle disposizioni di legge applicabili, che stabiliscono altresì limiti quantitativi. Non sono state previste indennità per gli Amministratori che non fossero dipendenti della Società o delle sue controllate.

Inoltre, alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche sono vincolati da “patti di non concorrenza”, per i quali si rinvia alla sezione I che precede.

Le condizioni sotto riportate sono comuni ai contratti di lavoro dei Dirigenti con responsabilità strategiche di stanza negli Stati Uniti, Jaymin Patel e Alberto Fornaro, mentre i rapporti di lavoro dell'amministratore delegato Marco Sala e del direttore generale Renato Ascoli sono regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali.

Termine da contratto	Scadenza
Dimissioni / per giusta causa	<ul style="list-style-type: none"> · stipendio base sino alla data di fine rapporto · <i>bonus</i> maturato e non corrisposto relativo al precedente esercizio · cancellazione azioni/azioni non maturate · 3 mesi per esercitare opzioni maturate
Licenziamento senza giusta causa / Dimissioni motivate	<ul style="list-style-type: none"> · “x” mesi stipendio base, bonus e <i>una tantum</i> · “x” mesi assistenza fiscale · <i>bonus</i> maturato e non corrisposto per il precedente esercizio fiscale · <i>bonus pro rata</i> per esercizio in corso · “x” di <i>benefit</i> · “x” mesi per esercitare le opzioni maturate
Morte/invalidità	<ul style="list-style-type: none"> · “x” mesi stipendio base · “x” mesi assistenza fiscale · <i>bonus</i> maturato e non corrisposto per il precedente esercizio fiscale · <i>bonus pro rata</i> per esercizio in corso · “x” di <i>benefit</i> · “x” mesi per esercitare le opzioni maturate
Pensionamento	<ul style="list-style-type: none"> · stipendio base sino alla data di fine rapporto · <i>bonus</i> maturato e non corrisposto per il precedente esercizio fiscale · facoltà di esercitare le opzioni maturate sino alla data di scadenza · fattore di pensionamento (età + anzianità di servizio) di 65= maturazione del 50% di azioni · fattore di pensionamento (età + anzianità di servizio) di 75= maturazione del 100% di azioni (incremento di maturazione tra il fattore di pensionamento 65 e 75)

b) Compensi

b. 1) Compensi 2012

I compensi corrisposti ai suddetti soggetti e categorie sono analiticamente esposti nelle tabelle sotto riportate (in Euro salvo ove diversamente indicato)⁴.

Tabella 1/A – Compensi corrisposti agli Amministratori e al direttore generale da Lottomatica Group S.p.A. e da società collegate e/o controllate

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati**	Compensi variabili – non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Lorenzo Pellicioli	Presidente	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	350.000						350.000		
	Amministratore	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	90.000						90.000		
	Totale			440.000						440.00		

⁴ Il tasso di cambio applicato, al 31 dicembre 2012, è EUR/USD 1,3194

Marco Sala	Amministratore delegato	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	841.679		1.444.727		87.045		2.373.451	1.568.717	
	Amministratore di IT Bank S.p.A. (collegata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012		10.000						10.000		
	Totale			851.679		1.444.727		87.045		2.383.451	1.568.717	
Pietro Boroli **	Amministratore	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	87.500						87.500		
Donatella Busso	Amministratore (indip.)	9 maggio-31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	59.740						59.740		
	membro del comitato controllo e rischi	9 maggio-31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		23.620					23.620		
	membro del comitato degli amministratori indipendenti	9 maggio-31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		8.948					8.948		
	Totale			59.740	32.568					92.308		

Paolo Ceretti **	Amministratore	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	85.000					85.000		
	membro del comitato remunerazione e nomine	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		32.500				32.500		
	membro del comitato controllo e rischi	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		30.000				30.000		
	Totale			85.000	62.500				147.500		
Alberto Dessy	Amministratore (indip.)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	87.500					87.500		
	membro del comitato Amministratori indipendenti	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		12.500				12.500		
	membro del comitato remunerazione e nomine	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		31.250				31.250		
	membro del comitato controllo e rischi	1 gennaio – 31 dicembre	Assemblea azionisti		12.562				12.562		

		2012	convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013								
	presidente del comitato controllo e rischi	9 maggio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		36.516				36.516		
	presidente dell'organismo di vigilanza	9 maggio – 31 dicembre 2012			16.120				16.120		
	Totale			87.500	108.948				196.448		
Marco Drago **	Amministratore	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	85.000					85.000		
Jaymin Patel	Amministratore	1 gennaio 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	82.500					82.500		
	CEO di GTECH Corp. (controllata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012		515.386		958.618		36.171	106.109	1.616.283	336.698
	Totale			597.886		958.618		36.171	106.109	1.698.783	336.698
Severino Salvemini	Amministratore (indip.)	1 gennaio – 9 maggio 2012	9 maggio 2012	27.623					27.623		
	presidente comitato controllo interno (ora comitato controllo e rischi)	1 gennaio – 9 maggio 2012	9 maggio 2012		19.611				19.611		

	membro comitato indipendenti	1 gennaio – 9 maggio 2012	9 maggio 2012		3.524					3.524		
	presidente dell'organismo di vigilanza	1 gennaio – 9 maggio 2012	9 maggio 2012		8.811					8.811		
	Totale			27.623	31.946					59.569		
Gianmario Tondato Da Ruos	Amministratore (indip.)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	77.500						77.500		
	presidente comitato remunerazione e nomine	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		36.250					36.250		
	presidente comitato indipendenti	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		17.500					17.500		
	Totale			77.500	53.750					131.250		
Renato Ascoli	Direttore generale	1 gennaio – 31 dicembre 2012	<i>sine die</i>	330.000		366.548		44.565		741.113	423.980	

(**) I compensi corrisposti agli Amministratori contrassegnati sono versati alla controllante della Società, De Agostini S.p.A., così come da indicazioni dei diretti interessati.

(***) Include i compensi per la partecipazione all'organismo di vigilanza.

Tabella 1/B - Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche da Lottomatica Group S.p.A. e da società collegate e/o controllate

Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili – non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con resp strategiche - 2 (due)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	sine die	778.960	1.163.775		213.539	240.017	2.396.291		

Tabella 2 –Stock option assegnate agli Amministratori, al direttore generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 2/A – *Stock option* assegnate agli Amministratori, al direttore generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche (su base nominativa)*

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio (gennaio 2011)			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio (2011)						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
Nome e cognome	Carica	Piano	n. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	n. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	Fair value alla data di assegnazione **	Date di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	n. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	n. opzioni	Fair value**	
Marco Sala		Stock option 2009-2015	463.342	14,03	2012-2015										157.537	305.805	596.634

		<i>Stock option 2010-2016</i>	441.570	10,89	2013-2016											441.570	
		<i>Stock option 2011-2017</i>	386.376	12,87	2014-2017						7					386.376	
		<i>Stock option 2012-2018</i>				386.518	15,25	2015-2018		26/7/2012	15,92					386.518	
		Totale		1.291.288		386.518			1.205.936						157.537	1.520.269	596.634
Jaymin Patel	CEO di GTECH Corp. (controllata)	<i>Stock option 2006-2014</i>	107.546	29,45	2009-2014											107.546	
		<i>Stock option 2009-2015</i>	242.942	14,03	2012-2015						80.170	14,03	17,31	162.772		81.897	
		<i>Stock option 2010-2016</i>	232.114	10,89	2013-2016											232.114	
		<i>Stock option 2011-2017</i>	186.170	12,87	2014-2017											186.170	
		<i>Stock option 2012-2018</i>				181.594	15,25	2015 - 2018		26/7/2012	15,92					181.594	

	Total		768.772		181.594					80.170				162.772	707.424	81.897
Renato Ascoli	Direttore generale	Stock option 2009-2015	125.228	14,03	2012-2015									42.578	82.650	161.252
		Stock option 2010-2016	119.340	10,89	2013-2016									119.340		
		Stock option 2011-2017	124.110	12,87	2014-2017									124.110		
		Stock option 2012-2018				124.169	15,25	2015-2018		26/7/2012	15,92			124.169		
	Totale		368.678		124.169									42.578	450.269	161.252

(*) La partecipazione da parte degli Amministratori Marco Sala e Jaymin Patel ai piani di incentivazione a base azionaria è a titolo di dipendenti della Società o di sue controllate.

(**) Il fair value non è indicato per i piani i cui effetti si producono negli esercizi successivi.

Note generali

- I piani hanno generalmente un periodo di maturazione triennale correlato al raggiungimento di obiettivi commisurati all'EBITDA ed alla posizione finanziaria netta complessivi su base consolidata. Il numero delle opzioni indicato nella presente tabella è relativo all'ipotesi di over performance.
 - I beneficiari sono tenuti a mantenere per un triennio dal vesting un numero di azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni ottenuto con la formula indicata nella sezione II che precede.

Table 2/B – Stock option assegnate a Dirigenti con responsabilità strategiche (su base aggregata)

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio (gennaio 2011)			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio (2011)						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
Categoria	piano	n. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	n. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	Fair value alla data di assegnazione**	Date di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione	n. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data	n. opzioni	n. opzioni	Fair value**

									<i>delle opzioni</i>			<i>di esercizio</i>		
Dirigenti con resp strategiche - 2 (due)	<i>Stock option</i> 2011-2017	191.140	12,87	2014-2017									191.140	
	<i>Stock option</i> 2012-2018				186.436	15,25	2015-2018		26/7/2012	15,92			186.436	

(**) Il fair value non è indicato per i piani i cui effetti si producono negli esercizi successivi.

Note generali

- I beneficiari sono tenuti a mantenere per un triennio dal vesting un numero di azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni ottenuto con la formula indicata nella sezione II che precede.

Tabella 3 – Piani di incentivazione in favore degli Amministratori, del direttore generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 3/A (i) – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, in favore degli Amministratori, del direttore generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (su base nominativa)

		Performance Shares 2012-2016		56.783		2012-2014	26/7/2012	15,92				
		Totale	110.935	56.783					32.488	17.005		262.728
(*) "N. di azioni" include "azioni addizionali" proporzionali ai dividendi che sarebbero stati corrisposti nel corso del periodo di vesting qualora le azioni assegnare fossero state consegnate ai beneficiari all'inizio del dello stesso periodo.												
(**) "N. di azioni" include azioni vested nel 2012 e da attribuire nel 2013 (comprese di azioni addizionali di spettanza 2012).												
(***) Il fair value non è indicato per i piani i cui effetti si producono negli esercizi successivi.												
Note generali												
- I piani hanno generalmente un periodo di maturazione triennale correlato al raggiungimento di obiettivi commisurati all'EBITDA ed alla posizione finanziaria netta complessivi su base consolidata. Il numero delle azioni indicato nella presente tabella è relativo all'ipotesi di over performance.												
- I beneficiari sono tenuti a conservare per un periodo di tre esercizi dal vesting almeno il 20% delle azioni rivenienti dai piani, senza poterne disporre in alcun modo.												

Tabella 3/A (ii) – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, in favore di Dirigenti con responsabilità strategiche (su base aggregata)

		Azioni assegnate negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Azioni assegnate nel corso dell'esercizio					Azioni vested nel corso dell'esercizio e non attribuite	Azioni vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili	Azioni di competenza dell'esercizio	
Office	Piano	n. azioni	Periodo di vesting	n. di azioni	Fair value alla data di assegnazione**	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	n. di azioni	n. di azioni*	Valore alla data di maturazione	Fair value**
Dirigenti con resp strategiche – 2 (due)	Performance shares 2011-2015	94.790	2011-2013									
	Performance shares 2012-2016			85.258		2012-2014	26/7/2012	15,92				

(*) "N. di azioni" include "azioni addizionali" proporzionali ai dividendi che sarebbero stati corrisposti nel corso del periodo di vesting qualora le azioni assegnare fossero state consegnate ai beneficiari all'inizio del dello stesso periodo.

(**) Il fair value non è indicato per i piani i cui effetti si producono negli esercizi successivi.

Note generali

- I piani hanno generalmente un periodo di maturazione triennale correlato al raggiungimento di obiettivi commisurati all'EBITDA ed alla posizione finanziaria netta complessivi su base consolidata. Il numero delle azioni indicato nella presente tabella è relativo all'ipotesi di over performance.

- I beneficiari sono tenuti a conservare per un periodo di tre esercizi dal vesting almeno il 20% delle azioni rivenienti dai piani, senza poterne disporre in alcun modo.

Tabella 3/B – STI in favore degli Amministratori, del direttore generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (maturato 2012)			Bonus di anni precedenti			Altri bonus (2012)
Marco Sala	Amministratore delegato	N/A	<i>Erogabile/erogato</i>	<i>Differito</i>	<i>Periodo di differimento</i>	<i>Non più erogabili</i>	<i>Erogabile/erogati</i>	<i>Ancora differiti</i>	
<i>(I) compensi dalla Società</i>			1.444.727						
Jaymin Patel	CEO e president di GTECH	N/A	<i>Erogabile/erogato</i>	<i>Differito</i>	<i>Periodo di differimento</i>	<i>Non più erogabili</i>	<i>Erogabile/erogati</i>	<i>Ancora differiti</i>	
<i>(II) compensi da controllata</i>			958.618						
Renato Ascoli	Direttore Generale	N/A	<i>Erogabile/erogato</i>	<i>Differito</i>	<i>Periodo di differimento</i>	<i>Non più erogabili</i>	<i>Erogabile/erogati</i>	<i>Ancora differiti</i>	
<i>(I) compensi dalla Società</i>			366.548						
Dirigenti con resp strategiche – 2 (due)		N/A	<i>Erogabile/erogato</i>	<i>Differito</i>	<i>Periodo di differimento</i>	<i>Non più erogabili</i>	<i>Erogabile/erogati</i>	<i>Ancora differiti</i>	
<i>(II) compensi da controllata</i>			1.163.775						
Nota: l'ammontare di STI rappresenta una stima del payout in quanto non ancora erogato alla data di pubblicazione									

Sindaci

In occasione della nomina dei componenti del collegio sindacale in data 28 aprile 2011, l'assemblea degli azionisti della Società ha deliberato che i sindaci fossero remunerati sulla base delle tariffe professionali dei dottori commercialisti ed esperti contabili di cui al decreto del Ministro della

giustizia 2 settembre 2010, n. 169, ed in ogni caso entro il tetto massimo lordo annuale di Euro 86.000 per ciascun sindaco, e di Euro 129.000 per il presidente del collegio sindacale, e comunque entro l'importo massimo complessivo lordo di Euro 301.000.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili – non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Sergio Duca	Presidente del collegio sindacale della Società	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	122.250					122.250		
Angelo Gaviani	Sindaco della Società	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	81.500	10.000				91.500		
	Sindaco di LIS S.p.A. (controllata)	1 gennaio – 30 aprile 2012	30 aprile 2012	20.062					20.062		
		30 aprile 2012 – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014								
	Sindaco di PCCGS S.p.A. (controllata)	1 gennaio – 19 aprile 2012	19 aprile 2012	9.426					9.426		
		19 aprile – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31								

			dicembre 2014								
Sindaco di SW Holding S.p.A. (controllata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	15.000					15.000			
Sindaco di Lottomatica Scommesse S.r.l. (controllata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2012	45.376					45.376			
Sindaco di Ringmaster S.r.l. (associata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	3.524					3.524			
Totali			297.138	10.000				307.138			
Francesco Martinelli	Sindaco della Società	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	81.500				81.500			
	Sindaco di LIS S.p.A. (controllata)	1 gennaio – 30 aprile 2012	30 aprile 2012	18.000				18.000			
		30 aprile – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014								
	Sindaco di Cartalis	1 gennaio – 31	Assemblea azionisti	11.150				11.150			

	IMEL S.p.A. (controllata)	dicembre 2012	convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013							
Sindaco di PCCGS S.p.A. (controllata)	1 gennaio – 19 aprile 2012	19 aprile 2012	15.000 Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014	15.000 Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014				15.000		
	19 aprile - 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014								
Sindaco di Videolot Rete S.p.A. (controllata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	45.000					45.000		
Sindaco di Consorzio Lotterie Nazionali – in liquidazione (controllata)	n/a	n/a	7.500					7.500		
Sindaco di Lotterie Nazionali S.r.l. (controllata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2012	75.000					75.000		
Sindaco di SW Holding S.p.A. (controllata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	22.500					22.500		
Sindaco di Toto	1 gennaio – 31	Assemblea azionisti	1.750					1.750		

	Carovigno S.p.A. (controllata)	dicembre 2012	convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013							
	Sindaco di Lottomatica Scommesse S.r.l. (controllata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2012	30.252				30.252		
	Sindaco di Consorzio Lottomatica Giochi Sportivi – in liquidazione (controllata)	n/a	n/a	1.500				1.500		
	Totale			309.152				309.152		

Partecipazioni detenute dagli Amministratori, Sindaci, direttore generale e Dirigenti con responsabilità strategiche

Le tabelle sotto riportate indicano le azioni detenute da Amministratori, sindaci, direttore generale e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché loro familiari, nella Società, in controllate e collegate.

Tabella 4/A – Partecipazioni detenute da Amministratori, sindaci e direttore generale

Nome e cognome	carica	Società partecipata	n. azioni possedute al 31 dicembre 2011	n. azioni acquistate	n. azioni vendute	n. azioni assegnate gratuitamente	n. azioni possedute al 31 dicembre 2012*
Lorenzo Pellicioli	Presidente del consiglio di amministrazione	Lottomatica Group S.p.A.	71.400				71.400
Marco Sala	Amministratore delegato	Lottomatica Group S.p.A.	462.206		32.279	62.918	492.845

Paolo Ceretti	Amministratore	Lottomatica Group S.p.A.	3.060				3.060
Jaymin Patel	Amministratore	Lottomatica Group S.p.A.	262.126	80.170**	87.088***	16.492	271.700
Severino Salvemini	Amministratore (sino al 9 maggio 2012)	Lottomatica Group S.p.A.	15.300				n/d
Renato Ascoli	Direttore generale	Lottomatica Group S.p.A.	20.888		8.725	17.005	29.168
<i>note:</i>							
(*) Comprende le azioni assegnate a seguito della delibera dell'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2011 per l'assegnazione gratuita agli azionisti di 1 azione ogni 50 possedute.							
(**) Azioni sottoscritte a seguito di esercizio di stock option.							
(***) Di cui n. 80.170 derivanti dall'esercizio di stock option.							

Tabella 4/B – Partecipazioni detenute da Dirigenti con responsabilità strategiche

<i>Numero Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	<i>Periodo</i>	<i>Società partecipata</i>	<i>N. di azioni possedute al 31 dicembre 2011</i>	<i>N. azioni acquistate</i>	<i>N. azioni vendute</i>	<i>N. azioni possedute al 31 dicembre 2012</i>
2 (due)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Lottomatica Group S.p.A.	N/A	N/A	N/A	N/A

* * * *

Definizioni finanziarie

EBIT indica il reddito operativo netto più altri ricavi o spese finanziarie escluso (i) il delta del cambio positivo o negativo tra Dollaro/Euro, realizzato o non realizzato, (ii) il delta cambio positivo o negativo sugli investimenti finanziari, l'impatto relativo alle transazioni su acquisizioni e includendo il delta cambio relativo alle fluttuazioni tra il *budget* ed i risultati operativi.

Posizione finanziaria netta indica il risultato presentato nella nota relativa alla posizione finanziaria netta contenuta nel bilancio consolidato trasmesso a Consob, escluso l'impatto delle oscillazioni nel tasso di cambio da USD a EUR da *budget* e l'impatto di operazioni di acquisizione *extra budget*.

EBITDA consolidato indica l'EBITDA così come approvato dal consiglio di amministrazione e riportato nel bilancio consolidato annuale depositato presso Consob. Ai fini del Piano, l'EBITDA Consolidato cumulativo nel triennio sarà ridotto (i) dell'eccedenza di qualsiasi onere monetario straordinario (quali, a mero titolo esemplificativo, oneri di ristrutturazione) rispetto all'importo totale stimato a *budget* per il medesimo periodo (per le spese preventivate), e (ii) di ogni onere straordinario non incluso nelle previsioni di *budget*. Tuttavia, i suddetti oneri straordinari non includeranno gli eventuali importi relativi agli strumenti di debito della Società (tra cui le operazioni di copertura), interessi di minoranza o imposte sul reddito. L'esclusione degli oneri straordinari dal calcolo del predetto EBITDA Consolidato effettivo deve essere oggetto di apposita approvazione da parte del consiglio di amministrazione o del comitato per la remunerazione e le nomine;

Indebitamento Finanziario Netto Consolidato deve intendersi i finanziamenti a lungo termine, inclusa la porzione corrente dei finanziamenti a lungo termine, e i finanziamenti a breve termine, dopo aver sottratto gli impieghi a breve termine, la cassa e suoi equivalenti, altre forme di cassa, se presenti, come ad esempio depositi a breve e cassa detenuta in conti di garanzia ("escrow"), come indicato nella nota illustrativa del bilancio consolidato alla data dell'approvazione da parte del consiglio di amministrazione della Società. I finanziamenti "quasi-equity" (i.e. "ibridi") sono inclusi nell'Indebitamento Finanziario Netto Consolidato.

Roma, 12 marzo 2013

Lottomatica Group S.p.A.

Per il consiglio di amministrazione e
su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine

Il Presidente
Lorenzo Pellicoli

LOTTOMATICA GROUP S.p.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI ATTRIBUZIONE DI AZIONI 2013-2017, REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO APPROVATO DALLA CONSOB CON DELIBERA N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO ED INTEGRATO

Roma, 12 marzo 2013

Premessa

In data 12 marzo 2013 il consiglio di amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. (la **“Società”** o **“Lottomatica”**) ha deliberato di sottoporre all’assemblea ordinaria, prevista per l’8 e 9 maggio 2013, rispettivamente in prima e seconda convocazione, il piano di attribuzione di azioni 2013-2017 riservato a dipendenti della Società e/o di sue controllate (di seguito il **“Piano di Attribuzione”** o il **“Piano”**), convinta che la partecipazione o l’aspettativa di partecipazione al capitale da parte di costoro, in virtù del ruolo strategico da essi ricoperto nell’ambito della Società e del suo gruppo, costituisca un continuo incentivo per la crescita di valore della stessa.

Il Piano di Attribuzione è da considerarsi di particolare rilevanza ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il **“TUF”**) e dell’art. 84-bis, comma 2, del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il **“Regolamento Emittenti”**), in quanto annovera tra i Beneficiari (come di seguito definiti) anche componenti del consiglio di amministrazione della Società, il direttore generale ed altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come di seguito definiti), benché non siano previste per costoro caratteristiche differenziali del Piano, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 4.6.

Il presente documento informativo è redatto, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

“Azioni”	indica le azioni ordinarie della Società, quotate sul Mercato Telematico Azionario MTA, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., del valore nominale di 1 euro ciascuna;
“Azioni Addizionali”	ha il significato indicato al punto 4.4 del presente documento informativo;
“Beneficiari”	indica i soggetti dipendenti della Società e/o di sue controllate ai quali verranno attribuite (gratuitamente) Azioni;

“Cash Equivalent”	ha il significato indicato al punto 3.4 del presente documento informativo;
“Codice”	indica il codice di autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A., nell’edizione da ultimo rivisitata nel dicembre 2011;
“Comitato per la Remunerazione e le Nomine”	indica il comitato per la remunerazione e le nomine di Lottomatica che ha esaminato e sottoposto all’approvazione del consiglio di amministrazione il presente documento informativo.
“Consob”	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa;
“Consiglio di Amministrazione” o “Consiglio”	indica il consiglio di amministrazione di Lottomatica che ha deliberato di sottoporre il Piano all’approvazione degli azionisti mediante il presente documento informativo.
“Data di Assegnazione”	indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire Azioni ai Beneficiari, determinando il quantitativo assegnato a ciascuno di essi;
“Dirigente/i con Responsabilità Strategiche”	indica i Beneficiari che, ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività

della Società, compresi gli amministratori (esecutivi⁵ o meno) della Società stessa;

“EBITDA Consolidato”

indica l’EBITDA così come approvato dal Consiglio di Amministrazione e riportato nel bilancio consolidato annuale depositato presso Consob. Ai fini del Piano, l’EBITDA Consolidato cumulativo nel triennio sarà ridotto (i) dell’eccedenza di qualsiasi onere monetario straordinario (quali, a mero titolo esemplificativo, oneri di ristrutturazione) rispetto all’importo totale stimato a budget per il medesimo periodo (per le spese preventivate), e (ii) di ogni onere straordinario non incluso nelle previsioni di budget. Tuttavia, i suddetti oneri straordinari non includeranno gli eventuali importi relativi agli strumenti di debito della Società (tra cui le operazioni di copertura), interessi di minoranza o imposte sul reddito. L’esclusione degli oneri straordinari dal calcolo del predetto EBITDA Consolidato effettivo deve essere oggetto di apposita approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione o del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;

“Informazioni Privilegiate”

indica le informazioni definite tali dall’articolo 181 del TUF qualora concernenti direttamente Lottomatica e le sue controllate;

“Società” o “Lottomatica”

indica Lottomatica Group S.p.A.

⁵ Ai sensi dell’art. 2.C.1 del Codice, sono qualificati amministratori esecutivi dell’emittente:

- gli amministratori delegati dell’emittente o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi presidenti quando ad essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando essi abbiano uno specifico ruolo nell’elaborazione delle strategie aziendali;
- gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nell’emittente o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l’incarico riguardi anche l’emittente;
- gli amministratori che fanno parte del comitato esecutivo dell’emittente, quando manchi l’identificazione di un amministratore delegato o quando la partecipazione al comitato esecutivo, tenuto conto della frequenza delle riunioni e dell’oggetto delle relative delibere, comporti, di fatto, il coinvolgimento sistematico dei suoi componenti nella gestione corrente dell’emittente.

1. I soggetti destinatari del Piano

- 1.1 Tra i Beneficiari, Marco Sala, Amministratore Delegato di Lottomatica, e Jaymin Patel, *President* e *Chief Executive Officer* di GTECH Corporation, controllata statunitense della Società, sono componenti del Consiglio di Amministrazione nonché Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tra i Beneficiari non figurano componenti di organi amministrativi di società controllanti Lottomatica, né di società da essa controllate per i quali ultimi ricorrono, in relazione alla titolarità di tali cariche, le condizioni di cui alle comunicazioni Consob nn. DME/7082854 e DME/7082855 del 13 settembre 2007, ossia la percezione di compensi aggiuntivi, ovvero di un numero di Azioni, o ancora la investitura in ruoli o posizioni aggiuntivi a quelli derivanti dal sottostante rapporto di lavoro dipendente.

- 1.2 Il Piano è destinato a dirigenti delle Società e/o di sue controllate italiane e, nel caso di controllate estere, a *Senior Vice Presidents*, *Vice Presidents*, *Key Directors* e *Managers*. Tra i Beneficiari non figurano collaboratori.
- 1.3 Tra i Beneficiari vi è Renato Ascoli, Direttore Generale nonché Dirigente con Responsabilità Strategiche.
- 1.4 Tra i Beneficiari che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, oltre a quelli menzionati ai precedenti punti 1.1 e 1.3, vi sono anche Alberto Fornaro, *Chief Financial Officer* della Società, e Walter Bugno, Responsabile della *business unit* SPIELO International. Non figurano altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziali del Piano, fatto salvo quanto indicato al successivo punto 4.6 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

- 2.1 Anche per quest'anno Lottomatica intende perseguire gli obiettivi di focalizzare l'attenzione dei Beneficiari verso fattori d'interesse strategico, favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza in seno al gruppo, collegarne la remunerazione alla creazione di valore per gli azionisti, aumentare la competitività di Lottomatica mediante lo stimolo al raggiungimento di obiettivi prefissati, nonché mantenere competitive le remunerazioni dei Beneficiari. La Società, inoltre, ritiene che il Piano possa consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi, di cui al precedente punto 1.1, e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica di cui ai precedenti punti 1.3 ed 1.4, con quelli degli azionisti.

Nell'individuazione dei predetti obiettivi, Lottomatica ha preso, tra l'altro, a riferimento la raccomandazione di cui all'art. 6 del Codice di collegare le componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche a criteri predeterminati e oggettivamente misurabili. Inoltre, nello stabilire gli obiettivi di *performance* di cui al successivo punto 2.2 e vincolare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a non disporre delle Azioni ai sensi del successivo punto 4.6, la Società ha cercato di scoraggiare comportamenti che privilegino l'incremento, nel breve termine, del valore di mercato delle Azioni, e più in generale della Società, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

- 2.1.1 Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di circa cinque anni, che è stato considerato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi ad esso sottesi.

Come indicato nel successivo punto 2.3, il quantitativo massimo di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti di quanto indicato al punto 4.4, mentre per quanto concerne il rapporto tra compensi incentivanti basati su Azioni e altri componenti della retribuzione complessiva dei Beneficiari, la Società fa riferimento a tecniche in linea con le migliori prassi adottate da società operanti in settori analoghi a quello in cui essa opera.

- 2.2 L'effettiva consegna delle Azioni ai Beneficiari sarà correlata e subordinata al raggiungimento da parte della Società di determinati obiettivi di *performance*, riscontrabili sulla base dell'EBITDA Consolidato nel corso degli esercizi 2013, 2014 e 2015 complessivamente considerati, nonché al rispetto di un determinato rapporto tra indebitamento finanziario netto consolidato ed EBITDA Consolidato, al termine dei medesimi 3 esercizi, quindi al 31 dicembre 2015, secondo quanto verrà più specificamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano di Attribuzione.

- 2.2.1 I parametri di misurazione della *performance* aziendale indicati al punto 2.2 che precede si applicheranno a tutti i Beneficiari indistintamente e terranno conto, senza necessariamente rifletterli, degli obiettivi di medio-lungo periodo della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli indicatori di *performance* prescelti costituiscano i parametri maggiormente idonei a rappresentare la creazione di valore da parte della Società, tenuto anche conto della tipologia di attività svolta.

- 2.3 La determinazione del quantitativo massimo di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario, nei limiti di quanto indicato al successivo punto 4.4, compete al Consiglio di Amministrazione, il quale terrà conto del ruolo ricoperto dall'interessato, della relativa incidenza sugli obiettivi generali e sullo sviluppo della complessiva attività aziendale, nonché dell'esperienza, della competenza, del ruolo svolto, della posizione in ambito organizzativo, degli anni di permanenza nel gruppo.

- 2.3.1 Oltre ai fattori indicati nel punto 2.3 che precede, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere altresì conto dei benefici riconosciuti in base a precedenti o attuali piani di incentivazione a base azionaria, senza tuttavia esserne in alcun modo vincolato.
- 2.4 Essendo il Piano basato su strumenti finanziari emessi dalla Società, non trova applicazione l'obbligo di fornire, ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, le ragioni alla base della decisione di adottare piani di compensi basati su strumenti finanziari emessi da enti terzi rispetto alla Società.
- 2.5 Nessuna implicazione di ordine fiscale e contabile ha inciso sulla definizione del Piano.
- 2.6 Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione delle Azioni

- 3.1 All'assemblea ordinaria della Società, chiamata ad approvare il Piano, verrà richiesto di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario od opportuno per darvi esecuzione. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione avrà il potere, con facoltà di delega, di: (i) individuare i Beneficiari tra i dirigenti di Lottomatica e/o di sue controllate italiane, nonché tra i *Senior Vice Presidents*, *Vice Presidents*, *Key Directors* e *Managers* di sue controllate estere, e determinare il quantitativo di Azioni da attribuire a ciascuno di essi; (ii) fissare le condizioni di risultato e/o gli indici di *performance* ai quali subordinare la maturazione e la consegna delle Azioni; (iii) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del Piano; (iv) predisporre ed approvare il regolamento esecutivo del Piano, nonché modificarlo e/o integrarlo. Il tutto in conformità con quanto indicato nel presente documento informativo e sentito, se del caso, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.
- 3.2 L'amministrazione del Piano spetta alla direzione *Resources and Shared Services* della Società, per i Beneficiari alle dipendenze di società italiane, ed alla direzione *Human Resources* di GTECH Corporation, per gli altri; entrambe si avvalgono della direzione *Corporate Affairs* della Società ai fini (i) dell'emissione delle Azioni o dell'utilizzo di quelle nel portafoglio della Società, (ii) dell'assolvimento di eventuali obblighi di pubblicità in materia di *internal dealing*, nonché ai fini (iii) della predisposizione della documentazione contrattuale del Piano e del presente documento informativo; la Società si potrà altresì avvalere di intermediari o di altri soggetti autorizzati all'esercizio di servizi e attività di investimento.
- 3.3 Non sono previste procedure per la revisione del Piano in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base, che richiederanno esclusivamente l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, e non anche degli azionisti, nella misura in cui le disposizioni contenute nel

presente documento informativo restino immutate, così come in relazione agli eventi richiamati al successivo punto 4.23.

- 3.4 Al servizio del Piano, il Consiglio di Amministrazione (i) potrà avvalersi della delega ad aumentare il capitale sociale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4, secondo periodo, del codice civile, allo stesso attribuita dall'assemblea straordinaria della Società in data 28 aprile 2011 per il periodo di cinque anni o, sulla base dell'autorizzazione dell'assemblea del 9 maggio 2012, (ii) potrà utilizzare eventuali Azioni proprie in portafoglio.

Qualora, nonostante tutte le condizioni stabilite per l'effettiva consegna delle Azioni si fossero avvocate, la Società non si trovasse nelle condizioni previste dalla legge per poter emettere e/o consegnare gratuitamente ai Beneficiari le Azioni necessarie ai sensi dell'art. 2349, comma 1, del codice civile, la Società avrà l'obbligo di liquidare ai Beneficiari un importo in denaro equivalente al valore delle Azioni dovute da calcolarsi sulla base delle indicazioni del Consiglio di Amministrazione (il **"Cash Equivalent"**). In ogni caso, la Società avrà la facoltà di liquidare, in tutto o in parte, il *Cash Equivalent*, in sostituzione della consegna delle Azioni.

- 3.5 Marco Sala e Jaymin Patel, quali amministratori di Lottomatica e Beneficiari, si sono astenuti dalla discussione e dalla votazione nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'assemblea.
- 3.6 Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'assemblea nel corso della riunione del 12 marzo 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine riunitosi in pari.
- 3.7 È previsto che il numero massimo di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, in una o più occasioni, in virtù di apposita delega assembleare (si veda il precedente punto 3.4).
- 3.8 Il prezzo ufficiale delle Azioni registrato sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nelle date di cui al precedente punto 3.6 (ovvero 12 marzo 2013) è stato pari ad euro 17,94. Il prezzo ufficiale registrato alla data in cui il Consiglio di Amministrazione assumerà le proprie decisioni ai sensi del precedente punto 3.7 verrà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.
- 3.9 È previsto che il Consiglio di Amministrazione delibera l'attribuzione di Azioni ai Beneficiari, in una o più *tranche*, contestualmente all'esame della relazione finanziaria semestrale. Pertanto la Società non adotta alcuna misura volta ad evitare che la Data di Assegnazione possa coincidere con la

diffusione di Informazioni Privilegiate, tenuto anche conto che (i) le Azioni saranno assegnate gratuitamente, e (ii) più in generale, tale eventuale diffusione molto difficilmente potrà avere effetto sulla maturazione del Piano, che difatti dipende da obiettivi di *performance* a tre anni.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

- 4.1 Il Piano prevede l'attribuzione a titolo gratuito di Azioni. In un primo momento, il Consiglio di Amministrazione individuerà i Beneficiari, determinerà il numero massimo di Azioni da attribuire a ciascuno di essi, e approverà il relativo regolamento (vedi punto 3.1 che precede). Le Azioni saranno consegnate, secondo le modalità indicate al punto 3.4 che precede, una volta raggiunti gli obiettivi di *performance*
- 4.2 In funzione degli obiettivi di *performance* raggiunti, e al verificarsi delle altre condizioni previste, le Azioni saranno consegnate successivamente all'approvazione del bilancio consolidato della Società per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015. In particolare, come sarà meglio disciplinato a cura del Consiglio di Amministrazione in sede di attuazione del Piano, non più del 50% delle Azioni complessivamente assegnate a ciascun Beneficiario, e non annullate, gli verranno consegnate dopo l'approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2015, e non meno del 50% decorso un anno. Si rimanda al successivo punto 4.6 per quanto riguarda particolari vincoli che rendono le Azioni assegnate ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non interamente disponibili al tempo della consegna.
- 4.3 Il Piano avrà in ogni caso termine entro la data del 31 dicembre 2017, fatto salvo quanto previsto in relazione ai predetti vincoli.
- 4.4 Il Piano ha complessivamente per oggetto massime n. 642.384 Azioni. In particolare, ai Beneficiari indicati ai punti 1.1 e 1.3 che precedono, verrà attribuito il numero massimo di Azioni di seguito elencato: Marco Sala n. 133.488 Azioni, Jaymin Patel n. 63.007 Azioni, Renato Ascoli n. 48.056 Azioni. Ai Beneficiari indicati al precedente punto 1.4 verranno attribuite complessivamente massime n. 67.990 Azioni.

Il numero di Azioni emesse o di Azioni proprie utilizzate secondo quanto previsto nel Piano, dovrà essere aumentato, anche oltre il numero massimo complessivo sopra indicato, di un quantitativo (le **“Azioni Addizionali”**) rappresentativo del valore dei dividendi e delle riserve, ovvero equivalente al numero di Azioni proprie, effettivamente distribuiti/e dalla Società nel corso di ciascun esercizio di durata del Piano, come se le Azioni fossero state effettivamente consegnate ai Beneficiari contestualmente alla loro accettazione del Piano.

- 4.5 Per quanto concerne le procedure, le modalità, i termini e le condizioni di attuazione del Piano non già illustrati all'interno del presente documento informativo, si rimette ogni decisione al Consiglio di Amministrazione in virtù dei poteri che si prevede verranno all'uopo conferiti dall'assemblea ordinaria che sarà chiamata ad approvare il Piano medesimo.
- Come indicato al punto 2.2 che precede, l'effettiva consegna delle Azioni ai Beneficiari sarà correlata e subordinata al raggiungimento da parte della Società di determinati obiettivi di *performance*, riscontrabili sulla base dell'EBITDA Consolidato nel corso degli esercizi 2013, 2014 e 2015 complessivamente considerati, nonché al rispetto di un determinato rapporto tra indebitamento finanziario netto consolidato ed EBITDA Consolidato al termine dei medesimi tre esercizi, quindi al 31 dicembre 2015, secondo quanto verrà più specificatamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano.
- 4.6 Le Azioni consegnate ai Beneficiari saranno liberamente disponibili, eccezion fatta per quelle in capo ai Beneficiari di cui ai precedenti punti 1.1, 1.3 ed 1.4 i quali, per il triennio successivo alla consegna, dovranno mantenere una quota pari ad almeno il 20% delle Azioni e delle Azioni Addizionali ricevute, ovvero le Azioni acquistate mediante l'investimento obbligatorio del 20% del *Cash Equivalent*, a seconda dei casi.
- 4.7 Non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare i divieti di vendita delle Azioni di cui al precedente punto 4.6.
- 4.8 Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro subordinato a causa d'invalidità o decesso, il Beneficiario o i suoi eredi avranno diritto di ricevere le Azioni e le Azioni Addizionali maturate per effetto del raggiungimento degli obiettivi di *perfomance* di cui al punto 2.2. che precede, anche se non ancora accertati.

Nell'ipotesi di e nello stesso momento della cessazione del rapporto di lavoro per una qualsiasi altra ragione, salvo l'applicazione di disposizioni imperative di legge, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di ricevere le Azioni e le Azioni Addizionali non ancora consegnategli, a prescindere dal fatto che gli obiettivi di *perfomance* di cui al punto 2.2 che precede siano stati raggiunti.

Il passaggio del Beneficiario dalla Società ad una delle sue controllate e viceversa, così come il passaggio del Beneficiario da una delle società controllate dalla Società ad un'altra, non comporta la perdita del diritto alle Azioni e delle Azioni Addizionali.

Il Consiglio di Amministrazione, ove possibile e a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, potrà consentire al Beneficiario di continuare a beneficiare del Piano nell'eventualità in cui cessi il rapporto di lavoro subordinato ma, nel contempo, il Beneficiario assuma o mantenga la carica di amministratore della Società e/o di una delle sue controllate.

Qualora, prima della cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, si dovesse verificare un cambio di controllo della Società, il Consiglio di Amministrazione potrà intraprendere le azioni che riterrà appropriate ed eque per realizzare gli scopi del Piano e per proteggere i Beneficiari, tra cui, a titolo esemplificativo, la consegna al Beneficiario, in tutto o in parte, delle Azioni e delle relative Azioni Addizionali, indipendentemente dalla circostanza che gli obiettivi di *performance* siano stati raggiunti.

Il Consiglio di Amministrazione potrà, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, assegnare al Beneficiario, nonché ai suoi eredi o successori a titolo particolare, le Azioni e le Azioni Addizionali in modo più ampio rispetto a quanto qui previsto, ovvero assegnare ad altro/i Beneficiario/i le Azioni e le Azioni Addizionali resesi disponibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

- 4.9 Non sono previste cause di annullamento del Piano di Attribuzione.
- 4.10 Non è previsto alcun riscatto, da parte della Società, delle Azioni oggetto del Piano.
- 4.11 Non è prevista la concessione di prestiti o di altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 cod. civ., essendo peraltro l'assegnazione e la consegna a titolo gratuito.
- 4.12 L'onere atteso per la Società non è allo stato quantificabile.
- 4.13 L'effetto diluitivo determinato dal Piano, al netto delle Azioni Addizionali, calcolato assumendo l'effettiva attribuzione e maturazione del numero massimo di Azioni indicato al punto 4.4 che precede, sarebbe pari a circa allo 0,37% dell'attuale capitale sociale di Lottomatica.
- 4.14 Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e patrimoniali incorporati dalle Azioni rivenienti dal Piano. Alle Azioni assegnate, ma non ancora consegnate, non competono diritti di voto ma, previa loro maturazione, compete il diritto al pagamento dei dividendi sotto forma di Azioni Addizionali.
- 4.15 Non vengono fornite informazioni utili ad una compiuta valutazione del valore attribuibile alle Azioni, in quanto esse sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
- 4.16 Non è possibile fornire informazioni relative al *“numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione”*, come richiesto dallo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emissori, in quanto il Piano ha per oggetto l'attribuzione di Azioni.

- 4.17 Non è possibile fornire informazioni relative alla *“scadenza delle opzioni”*, come richiesto dallo Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in quanto il Piano ha per oggetto l’attribuzione di Azioni.
- 4.18 Non è possibile fornire informazioni relative alle *“modalità, tempistica e clausole di esercizio delle opzioni”*, come richiesto dallo Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in quanto il Piano ha per oggetto l’attribuzione di Azioni.
- 4.19 Non è possibile fornire informazioni relative al *“prezzo di esercizio delle opzioni ovvero alle modalità e ai criteri per la sua determinazione”*, come richiesto dallo Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in quanto il Piano ha per oggetto l’attribuzione gratuita di Azioni.
- 4.20 Non è possibile fornire informazioni relative alla *“eventuale divergenza tra il prezzo di esercizio e il prezzo di mercato delle opzioni”*, come richiesto dallo Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in quanto il Piano ha per oggetto l’attribuzione gratuita di Azioni.
- 4.21 Non è possibile fornire informazioni relative ai *“criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di destinatari”*, come richiesto dallo Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in quanto il Piano ha per oggetto l’attribuzione gratuita di Azioni.
- 4.22 Non è possibile fornire informazioni qui richieste, relative al valore attribuibile agli strumenti sottostanti alle opzioni o ai criteri per determinarne il valore, nel caso in cui essi non siano negoziati nei mercati regolamentati, come richiesto dallo Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in quanto il Piano ha per oggetto l’attribuzione di Azioni che, si rammenta, sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da presso Borsa Italiana.
- 4.23 In caso di aumenti di capitale, sia gratuiti che a pagamento, diversi da quelli aventi ad oggetto piani di compensi su base azionaria, compreso il Piano, o di frazionamenti o raggruppamenti di Azioni, distribuzioni di riserve, fusioni, scissioni, *delisting* delle Azioni dal Mercato Telematico Azionario, modifiche legislative o regolamentari, ovvero altri eventi suscettibili di influire sulle Azioni o sulla probabilità di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano le modificazioni e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i suoi contenuti essenziali, ivi compresa la consegna anticipata delle Azioni e/o delle Azioni Addizionali.
- 4.24 Si allega al presente documento informativo la tabella allegata allo schema 7 dell’allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	<p style="text-align: center;">QUADRO 1</p> <p style="text-align: center;"><i>Strumenti finanziari diversi dalle stock option</i></p>													
		<p style="text-align: center;"><u>Sezione2</u></p> <p style="text-align: center;">Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione:</p> <p style="text-align: center;">X del c.d.a. di proposta per l'assemblea</p> <p style="text-align: center;">□ dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea</p>													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Data della relativa delibera assembleare</th> <th style="width: 15%;">Tipologia degli strumenti finanziari</th> <th style="width: 15%;">Numero strumenti finanziari assegnati</th> <th style="width: 15%;">Data della assegnazione</th> <th style="width: 15%;">Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti</th> <th style="width: 15%;">Prezzo di mercato all'assegnazione</th> <th style="width: 15%;">Periodo di vesting</th> </tr> </thead> </table>									Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting									
Marco Sala	Amministratore Delegato di Lottomatica Group SpA	8 maggio 2013	Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A.	133.488	N.D.	A titolo gratuito	N.D.	3 anni							

Jaymin Patel	Amministratore di Lottomatica Group SpA nonché <i>President e CEO</i> di GTECH Corp	8 maggio 2013	Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A.	63.007	N.D.	A titolo gratuito	N.D.	3 anni
Renato Ascoli	Direttore Generale di Lottomatica Group SpA	8 maggio 2013	Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A.	48.056	N.D.	A titolo gratuito	N.D.	3 anni
Dirigenti con responsabilità Strategiche		8 maggio 2013	Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A.	67.990	N.D.	A titolo gratuito	N.D.	3 anni
Altri dipendenti		8 maggio 2013	Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A.	329.843	N.D.	A titolo gratuito	N.D.	3 anni

LOTTOMATIC GROUP S.p.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI ATTRIBUZIONE DI OPZIONI 2013-2019, REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO APPROVATO DALLA CONSOB CON DELIBERA N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999, COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO ED INTEGRATO

Roma, 12 marzo 2013

Premessa

In data 12 marzo 2013 il consiglio di amministrazione di Lottomatica Group S.p.A. (la **“Società”** o **“Lottomatica”**) ha deliberato di sottoporre all’assemblea ordinaria, prevista per l’8 e 9 maggio 2013, rispettivamente in prima e seconda convocazione, il piano di attribuzione di opzioni 2013-2019 riservato a dipendenti della Società e/o di sue controllate (di seguito il **“Piano di Stock Option”** o il **“Piano”**), convinto che la partecipazione o l’aspettativa di partecipazione al capitale da parte di costoro, in virtù del ruolo strategico da essi ricoperto nell’ambito della Società e del suo gruppo, costituisca un continuo incentivo per la crescita di valore della stessa.

Il Piano di *Stock Option* è da considerarsi di particolare rilevanza ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il **“TUF”**) e dell’art. 84-bis, comma 2, del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il **“Regolamento Emittenti”**), in quanto annovera tra i Beneficiari (come di seguito definiti) anche componenti del consiglio di amministrazione, il direttore generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come di seguito definiti) della Società, benché non siano previste per costoro caratteristiche differenziali del Piano, fatto salvo quanto indicato al successivo punto 4.6.

Il presente documento informativo è redatto, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in conformità alle indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

“Azioni”	indica le azioni ordinarie della Società, quotate sul Mercato Telematico Azionario MTA, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., del valore nominale di 1 euro ciascuna;
“Beneficiari”	indica i soggetti dipendenti della Società e/o di sue controllate ai quali verranno assegnate le Opzioni;
“Codice”	indica il codice di autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A., nell’edizione da ultimo rivisitata nel dicembre 2011;

“Comitato per la Remunerazione

e le Nomine”

indica il comitato per la remunerazione e le nomine di Lottomatica che ha esaminato e sottoposto il presente documento informativo all’approvazione del Consiglio di Amministrazione;

“Consiglio di Amministrazione” o

“Consiglio”

indica il consiglio di amministrazione di Lottomatica , che ha deliberato di sottoporre il Piano all’approvazione degli azionisti tramite il presente documento informativo;

“Consob”

indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa;

“Data di Assegnazione delle

Opzioni”

indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibererà di attribuire Opzioni ai Beneficiari, determinando il quantitativo assegnato a ciascuno di essi;

“Dirigente/i con Responsabilità

Strategiche”

indica i Beneficiari che, ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12.3.2010 in materia di operazioni con parti correlate, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi⁶ o meno) della Società stessa;

⁶ Ai sensi dell’art. 2.C.1 del Codice, sono qualificati amministratori esecutivi dell’emittente:

- gli amministratori delegati dell’emittente o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi presidenti quando ad essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando essi abbiano uno specifico ruolo nell’elaborazione delle strategie aziendali;

- gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nell’emittente o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l’incarico riguardi anche l’emittente;

“EBITDA Consolidato”

indica l’EBITDA così come approvato dal Consiglio di Amministrazione e riportato nel bilancio consolidato annuale depositato presso Consob. Ai fini del Piano, l’EBITDA Consolidato cumulativo nel triennio sarà ridotto (i) dell’eccedenza di qualsiasi onere monetario straordinario (quali, a mero titolo esemplificativo, oneri di ristrutturazione) rispetto all’importo totale stimato a *budget* per il medesimo periodo (per le spese preventivate), e (ii) di ogni onere straordinario non incluso nelle previsioni di *budget*. Tuttavia, i suddetti oneri straordinari non includeranno gli eventuali importi relativi agli strumenti di debito della Società (tra cui le operazioni di copertura), interessi di minoranza o imposte sul reddito. L’esclusione degli oneri straordinari dal calcolo del predetto EBITDA Consolidato effettivo deve essere oggetto di apposita approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione o del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;

“Informazioni Privilegiate”

indica le informazioni definite tali dall’articolo 181 del TUF concernenti direttamente Lottomatica e le sue controllate;

“Opzioni”

indica le opzioni oggetto del Piano di *Stock Option*, che daranno ai rispettivi Beneficiari, alle condizioni stabilite, il diritto di sottoscrivere un pari numero di Azioni;

“Società” o “Lottomatica”

indica Lottomatica Group S.p.A.

1. I soggetti destinatari del Piano

- 1.1 Tra i Beneficiari, Marco Sala, Amministratore Delegato di Lottomatica, e Jaymin Patel, *President* e *Chief Executive Officer* di GTECH Corporation, controllata statunitense della Società, sono componenti del Consiglio di Amministrazione nonché Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- gli amministratori che fanno parte del comitato esecutivo dell’emittente, quando manchi l’identificazione di un amministratore delegato o quando la partecipazione al comitato esecutivo, tenuto conto della frequenza delle riunioni e dell’oggetto delle relative delibere, comporti, di fatto, il coinvolgimento sistematico dei suoi componenti nella gestione corrente dell’emittente.

Tra i Beneficiari non figurano componenti di organi amministrativi di società controllanti Lottomatica, né di società da essa controllate per i quali ultimi ricorrono, in relazione alla titolarità di tali cariche, le condizioni di cui alle comunicazioni Consob nn. DME/7082854 e DME/7082855 del 13 settembre 2007, ossia la percezione di compensi aggiuntivi, ovvero di un numero di Opzioni (o una particolare caratterizzazione delle stesse), o ancora la investitura in ruoli o posizioni aggiuntivi a quelli derivanti dal sottostante rapporto di lavoro dipendente.

1.2 Il Piano è destinato a dirigenti della Società e/o di sue controllate italiane e, nel caso di controllate estere, a *Senior Vice President*, *Vice President*, *Key Director* e *Manager*. Tra i Beneficiari non figurano collaboratori.

1.3 Tra i Beneficiari vi è Renato Ascoli, Direttore Generale nonché Dirigente con Responsabilità Strategiche.

1.4 Tra i Beneficiari che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre a quelli menzionati ai precedenti punti 1.1 e 1.3, vi sono anche Alberto Fornaro, *Chief Financial Officer* della Società, e Walter Bugno, Responsabile della SPIELO International *business division*. Non figurano altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziali del Piano, fatto salvo quanto indicato al successivo punto 4.6 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Anche quest'anno Lottomatica intende perseguire gli obiettivi di focalizzare l'attenzione dei Beneficiari verso fattori di interesse strategico, favorirne la fidelizzazione incentivandone la permanenza in seno al gruppo, collegarne la remunerazione alla creazione di valore per gli azionisti, aumentare la competitività di Lottomatica mediante lo stimolo al raggiungimento di obiettivi prefissati, nonché mantenere competitive le remunerazioni dei Beneficiari. La Società, inoltre, ritiene che il Piano possa consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi, di cui al precedente punto 1.1, e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, di cui ai precedenti punti 1.3 ed 1.4, con quelli degli azionisti.

Nell'individuazione dei predetti obiettivi, Lottomatica ha preso, tra l'altro, a riferimento la raccomandazione di cui all'art. 6 del Codice, di collegare le componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche a criteri predeterminati e oggettivamente misurabili. Inoltre, nello stabilire gli obiettivi di *performance* di cui al successivo punto 2.2 e vincolare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a non disporre delle Azioni ai sensi del successivo punto 4.6, la Società ha cercato di scoraggiare comportamenti che privilegino l'incremento, nel breve termine, del valore di mercato delle Azioni e più in generale della Società, a discapito della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

- 2.1.1 Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di circa sette anni, che è stato considerato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi ad esso sottesi. Come indicato nel successivo punto 2.3, il quantitativo massimo di Opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti di quanto indicato al punto 4.4, mentre per quanto concerne il rapporto tra compensi incentivanti basati su Opzioni e altri componenti della retribuzione complessiva dei Beneficiari, la Società fa riferimento a tecniche in linea con le migliori prassi adottate da società operanti in settori analoghi a quello in cui essa opera.
- 2.2 L'esercizio delle Opzioni da parte dei Beneficiari sarà correlato e subordinato al raggiungimento da parte della Società di determinati obiettivi di *performance*, riscontrabili sulla base dell'EBITDA Consolidato nel corso degli esercizi 2013, 2014 e 2015 complessivamente considerati, nonché al rispetto di un determinato rapporto tra indebitamento finanziario netto consolidato ed EBITDA Consolidato, al termine dei medesimi tre esercizi, e quindi al 31 dicembre 2015, secondo quanto verrà più specificamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano di *Stock Option*.
- 2.2.1 I parametri di misurazione della *performance* aziendale indicati al punto 2.2 che precede si applicheranno a tutti i Beneficiari indistintamente e terranno conto, senza necessariamente rifletterli, degli obiettivi di medio-lungo periodo della Società.
- Il Consiglio di Amministrazione ritiene che gli indicatori di *performance* prescelti costituiscano i parametri maggiormente idonei a rappresentare la creazione di valore da parte della Società, tenuto anche conto della tipologia di attività svolta.
- 2.3 La determinazione del quantitativo massimo di Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario, nei limiti di quanto indicato al successivo punto 4.4, compete al Consiglio di Amministrazione, il quale terrà conto del ruolo ricoperto dall'interessato, della relativa incidenza sugli obiettivi generali e sullo sviluppo della complessiva attività aziendale, nonché dell'esperienza, della competenza, del ruolo svolto, della posizione in ambito organizzativo, degli anni di permanenza nel gruppo.
- 2.3.1 Oltre ai fattori indicati nel punto 2.3 che precede, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere altresì conto dei benefici riconosciuti in base a precedenti o attuali piani di incentivazione a base azionaria, senza tuttavia esserne in alcun modo vincolato.

Essendo il Piano basato su strumenti finanziari emessi dalla Società, non trova applicazione l'obbligo di fornire, ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, le ragioni alla base della

decisione di adottare piani di compensi basati su strumenti finanziari emessi da enti terzi rispetto alla Società.

2.5 Nessuna implicazione di ordine fiscale e contabile ha inciso sulla definizione del Piano.

2.6 Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione delle Opzioni

3.1 All'assemblea ordinaria della Società, chiamata ad approvare il Piano, verrà richiesto di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario od opportuno per darvi esecuzione. In particolare, a titolo meramente esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione avrà il potere, con facoltà di delega, di: (i) individuare i Beneficiari tra i dirigenti di Lottomatica e/o di sue controllate italiane, nonché tra i *Senior Vice Presidents*, *Vice Presidents*, *Key Directors* e *Managers* di sue controllate estere, ed assegnare le Opzioni determinandone il quantitativo da attribuire a ciascuno di essi; (ii) fissare le condizioni di risultato e/o gli indici di *performance* ai quali subordinare l'esercizio delle Opzioni; (iii) stabilire ogni altro termine e condizione per l'esecuzione del Piano; (iv) predisporre ed approvare il regolamento esecutivo del Piano, nonché modificarlo e/o integrarlo. Il tutto in conformità alle indicazioni al riguardo previste nel relativo documento informativo. Il Consiglio di Amministrazione assumerà le relative deliberazioni sentito, se del caso, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

3.2 L'amministrazione del Piano spetta alla direzione *Resources and Shared Services* della Società, per i Beneficiari alle dipendenze di società italiane, ed alla direzione *Human Resources* di GTECH Corporation, per gli altri; entrambe si avvalgono della direzione *Corporate Affairs* della Società, ai fini (i) dell'emissione delle Azioni o dell'utilizzo di quelle nel portafoglio della Società, (ii) dell'assolvimento di eventuali obblighi di pubblicità in materia di *internal dealing*, nonché ai fini (iii) della predisposizione della documentazione contrattuale del Piano e del presente documento informativo; la Società si potrà altresì avvalere di intermediari o altri soggetti autorizzati all'esercizio di servizi e attività di investimento.

3.3 Non sono previste procedure per la revisione del Piano in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base, che richiederanno esclusivamente l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, e non anche degli azionisti, nella misura in cui le disposizioni di cui al presente documento informativo restino inalterate, così come le conseguenze in relazione agli eventi richiamati al successivo punto 4.23.

3.4 Al servizio del Piano, il Consiglio di Amministrazione (i) potrà avvalersi della prevista delega ad aumentare il capitale sociale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4, secondo periodo, del codice civile, allo stesso attribuita dall'assemblea straordinaria della Società in data 28 aprile 2011 per il periodo di cinque anni o, sulla base dell'autorizzazione dell'assemblea del 9 maggio 2012, (ii) potrà utilizzare eventuali Azioni proprie in portafoglio.

- 3.5 Marco Sala e Jaymin Patel, quali amministratori di Lottomatica e Beneficiari, si sono astenuti dalla discussione e dalla votazione nel corso della riunione del consiglio di amministrazione che ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'assemblea.
- 3.6 Il consiglio di amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'assemblea nel corso della riunione del 12 marzo 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine riunitosi in pari data.
- 3.7 È previsto che il numero massimo di Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, in una o più occasioni, in virtù di apposita delega assembleare (si veda il precedente punto 3.4).
- 3.8 Il prezzo ufficiale delle Azioni, registrato sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nelle date di cui al precedente punto 3.6 (ovvero 12 marzo 2013) è stato pari ad euro 17,94. Il prezzo ufficiale registrato alla data in cui il Consiglio di Amministrazione assumerà le proprie decisioni ai sensi del precedente punto 3.7 verrà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.
- 3.9 È previsto che il Consiglio di Amministrazione delibera l'assegnazione delle Opzioni ai Beneficiari, in una o più *tranche*, contestualmente all'esame della relazione finanziaria semestrale. Pertanto la Società non adotta alcuna misura volta ad evitare che la Data di Assegnazione delle Opzioni possa coincidere con la diffusione di Informazioni Privilegiate, tenuto anche conto che (i) la procedura per determinare il prezzo di esercizio, definito sulla base della media dei prezzi di mercato registrati durante un arco temporale significativo (cfr. successivo punto 4.19), è tale da scongiurare che lo stesso venga influenzato in modo significativo dall'eventuale diffusione di Informazioni Privilegiate; e (ii) più in generale, tale eventuale diffusione molto difficilmente potrà avere effetto sulla maturazione del Piano, che infatti dipende da obiettivi di *performance* a tre anni.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

- 4.1 Il Piano prevede l'assegnazione a titolo gratuito di Opzioni che consentono ai Beneficiari, alle condizioni stabilite, la successiva sottoscrizione di Azioni di nuova emissione ovvero l'attribuzione di Azioni nel portafoglio della Società, con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*).
- 4.2 Le Opzioni saranno assegnate ai Beneficiari in una o più *tranche* e saranno esercitabili, anche in più *tranche*, al termine di un periodo di maturazione triennale e, comunque, entro il termine indicato al successivo punto 4.18. Si rimanda al successivo punto 4.6 per quanto riguarda particolari vincoli che

rendono le Azioni rivenienti dalle Opzioni assegnate a Dirigenti con Responsabilità Strategiche non interamente disponibili al tempo della relativa maturazione.

4.3 Il Piano avrà in ogni caso termine alla data del 31 dicembre 2019, fatto salvo quanto previsto in relazione ai predetti vincoli.

4.4 Il Piano ha complessivamente per oggetto l'assegnazione di massime n. 1.679.819 Opzioni. In particolare, ai Beneficiari indicati ai punti 1.1 e 1.3 che precedono, verrà attribuito il numero massimo di Opzioni di seguito elencato: Marco Sala n. 349.069 Opzioni, Jaymin Patel n. 164.761 Opzioni, Renato Ascoli n. 125.665 Opzioni. Ai Beneficiari indicati al precedente punto 1.4 verranno attribuite complessivamente massime n. 177.792 Opzioni.

4.5 Per quanto concerne le procedure, modalità, i termini e le condizioni di attuazione del Piano non già illustrati all'interno del presente documento informativo, si rimette ogni decisione al Consiglio di Amministrazione, in sede di predisposizione del regolamento esecutivo, in virtù dei poteri che si prevede verranno all'uopo conferiti dall'assemblea ordinaria che sarà chiamata ad approvare il Piano medesimo.

Come indicato al punto 2.2 che precede, l'esercizio delle Opzioni da parte dei Beneficiari sarà correlata e subordinata al raggiungimento da parte della Società di determinati obiettivi di *performance*, riscontrabili sulla base dell'EBITDA Consolidato nel corso degli esercizi 2013, 2014 e 2015 complessivamente considerati, nonché al rispetto di un determinato rapporto tra indebitamento finanziario netto consolidato ed EBITDA Consolidato, al termine dei medesimi 3 esercizi, e quindi al 31 dicembre 2015, secondo quanto verrà più specificamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano.

4.6 Le Opzioni sono attribuite ai Beneficiari a titolo personale e non potranno essere trasferite per atto tra vivi a nessun titolo, né date in pegno od essere oggetto di altri atti di disposizione, sia a titolo gratuito, sia oneroso, per effetto di legge o altrimenti; non potranno inoltre essere oggetto di atti di esecuzione o provvedimenti cautelari da parte di terzi, pena l'immediata decadenza del Beneficiario da tutti i diritti attribuitigli in base al Piano. Le Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni saranno liberamente disponibili, eccezion fatta per quelle in capo ai Beneficiari di cui ai precedenti punti 1.1, 1.3 ed 1.4 i quali, dovranno mantenere per un triennio un numero di Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni ("N") ottenuto con la seguente formula:

$$N = [(PN \times NE) - (PSP \times NE)] \times 0,20 / PN$$

dove:

- "PN" significa "valore normale unitario", ovvero la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati nei trenta giorni antecedenti la data di maturazione delle Opzioni;
- "PSP" significa "strike price", ovvero il prezzo unitario di esercizio delle Opzioni;
- "NE" significa il numero di Opzioni di volta in volta esercitate.

4.7 Non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di disposizione delle Opzioni assegnate nonché delle Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni di cui al precedente punto 4.6.

4.8 Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro subordinato su iniziativa del datore di lavoro (fuori dai casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo), ovvero per dimissioni del Beneficiario per qualsiasi motivo, o ancora di cessazione per qualunque altra ragione (ad eccezione della risoluzione del rapporto su iniziativa del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo), il Beneficiario perderà definitivamente, contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro, il diritto di esercitare le Opzioni assegnate ma non ancora esercitabili, mentre potrà esercitare le Opzioni eventualmente esercitabili, ma non ancora esercitate, entro il termine essenziale di sei mesi dalla cessazione medesima.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro subordinato a seguito di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il Beneficiario perderà definitivamente, contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro, il diritto di esercitare tutte le Opzioni assegnate (non ancora esercitate), a prescindere dal fatto che siano o meno esercitabili.

Il Consiglio di Amministrazione potrà, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire al Beneficiario l'esercizio di tutte o parte delle Opzioni assegnate in modo più ampio rispetto a quanto qui previsto, assegnando un termine apposito, in ogni caso non inferiore a trenta giorni, ovvero assegnare ad altri Beneficiari le Opzioni resesi disponibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro di uno o più Beneficiari.

Il passaggio del Beneficiario dalla Società ad una delle sue controllate e viceversa, così come da una all'altra società controllata, sempre in veste di dipendente, non comporta la perdita del diritto di esercitare le Opzioni.

Il Consiglio di Amministrazione, ove possibile ed a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, potrà consentire al Beneficiario di continuare a beneficiare del Piano alle medesime condizioni nell'eventualità in cui cessi il rapporto di lavoro subordinato ma, nel contempo, il Beneficiario assuma o mantenga la carica di amministratore della Società e/o di una delle sue controllate.

In caso di decesso del Beneficiario troveranno applicazione le seguenti disposizioni:

- le Opzioni esercitabili alla data del decesso, ma non ancora esercitate, potranno essere esercitate da parte degli eredi o dei successori a titolo particolare, entro il termine essenziale di sei mesi dal decesso ovvero, se anteriore, entro la fine del periodo di esercizio, in ogni caso previa consegna da parte degli interessati di documentazione idonea a comprovare, ai sensi di legge, la loro legittimazione in qualità di eredi o successori a titolo particolare;

- le Opzioni non ancora esercitabili alla data del decesso verranno meno e non potranno essere esercitate, senza che gli eredi e i successori a titolo particolare del Beneficiario abbiano diritto ad alcun indennizzo o risarcimento di sorta. Il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare ad altro/i Beneficiario/i le Opzioni venute meno.

4.8 Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Non è previsto alcun riscatto delle Opzioni da parte della Società.

4.11 Non è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l'esercizio delle Opzioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

4.12 L'onere atteso per la Società non è allo stato quantificabile.

4.13 L'effetto diluitivo determinato dal Piano, calcolato assumendo l'effettiva assegnazione del numero massimo di Opzioni indicato al punto 4.4 che precede e l'integrale esercizio delle stesse, sarebbe pari a circa lo 0,97% dell'attuale capitale sociale di Lottomatica.

4.14 Non sono previsti limiti per l'esercizio dei diritti di voto e patrimoniali delle Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni.

4.15 Non vengono fornite informazioni utili ad una compiuta valutazione del valore attribuibile alle Azioni, in quanto esse sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

4.16 Ciascuna Opzione dà diritto alla sottoscrizione di una Azione.

4.17 La data di scadenza per l'esercizio delle Opzioni è indicata nel successivo punto 4.18.

4.18 Le Opzioni possono normalmente essere esercitate dai Beneficiari – in una o più volte, ma comunque per un ammontare non inferiore, per ogni *tranche*, ad una determinata percentuale delle Opzioni esercitabili - nel periodo ricompreso tra il 31° giorno di calendario successivo alla data di approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2015 ed il terzo anniversario di tale giorno, e comunque non oltre la data del 31 dicembre 2019. L'esercizio delle Opzioni risulterà sospeso nei periodi che saranno eventualmente stabiliti nel regolamento esecutivo del Piano o dalla legge, o raccomandati dal Consiglio di Amministrazione.

4.19 Il prezzo di esercizio delle Opzioni verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2441, comma 4, secondo periodo del codice civile, tenuto conto del valore di mercato delle Azioni rapportato ad un arco di tempo significativo, e comunque non

inferiore alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle Azioni sul Mercato Telematico Azionario nel periodo che va dalla Data di Assegnazione delle Opzioni, esclusa, allo stesso giorno del mese precedente.

- 4.20 Il prezzo di esercizio delle Opzioni corrisponde al *fair market value*.
- 4.21 Il Piano non prevede prezzi di esercizio diversi tra i vari Beneficiari, assumendo una sola Data di Assegnazione delle Opzioni.
- 4.22 Non è necessario indicare il valore attribuibile a strumenti finanziari sottostanti le Opzioni, in quanto le Azioni sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
- 4.23 In caso di aumenti di capitale, sia gratuiti che a pagamento, diversi da quelli aventi ad oggetto piani di compensi su base azionaria, compreso il Piano, o frazionamenti o raggruppamenti di Azioni, distribuzioni di riserve, fusioni, scissioni, *delisting* delle Azioni dal Mercato Telematico Azionario, modifiche legislative o regolamentari, ovvero altri eventi suscettibili di influire sulle Opzioni, sulle Azioni o sulla probabilità di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano le modificazioni e/o le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i suoi contenuti essenziali, ivi compresa la possibilità per i Beneficiari di esercitare le Opzioni prima della loro maturazione.
- 4.24 Si allega al presente documento informativo la tabella allegata allo schema 7 dell'allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 2							
		<i>Stock option</i>							
		<u>Sezione2</u>							
		Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione:							
		<input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea							
		Data delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero opzioni	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio	
Marco Sala	Amministratore Delegato di Lottomatica Group S.p.A.	8 maggio 2013	Opzioni su Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A. con liquidazione fisica	349.069	N.D.	N.D.	N.D.	2015-2019	
Jaymin Patel	Amministratore di Lottomatica Group S.p.A. nonché	8 maggio 2013	Opzioni su Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A. con liquidazione fisica	164.761	N.D.	N.D.	N.D.	2015-2019	

	<i>President e CEO di GTECH Corp.</i>							
Renato Ascoli	Direttore Generale di Lottomatica Group S.p.A.	8 maggio 2013	Opzioni su Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A. con liquidazione fisica	125.665	N.D.	N.D.	N.D.	2015-2019
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		8 maggio 2013	Opzioni su Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A. con liquidazione fisica	177.792	N.D.	N.D.	N.D.	2015-2019
Altri dipendenti		8 maggio 2013	Opzioni su Azioni ordinarie Lottomatica Group S.p.A. con liquidazione fisica	862.532	N.D.	N.D.	N.D.	2015-2019