



*Relazione sulla remunerazione  
Gamenet Group S.p.A.*

- Esercizio 2017 -

**[www.gamenetgroup.it](http://www.gamenetgroup.it)**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Gamenet Group S.p.A. in data 14 marzo 2018  
(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del Testo Unico della Finanza e 84-quater del Regolamento  
Emittenti CONSOB)

## Sommario

GLOSSARIO.....	4
PREMESSA .....	5
A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione ..	6
B) Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato .....	6
C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione .....	8
Ai fini della definizione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018, la Società non si è avvalsa del contributo di esperti indipendenti. ....	8
D) Finalità perseguite con la politica di remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica di remunerazione rispetto all'esercizio precedente .....	8
E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-ungo periodo .....	8
F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....	10
G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione .....	10
Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.....	12
H) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio .....	13
I) Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i> ), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post.....	13
J) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	14
K) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	14
L) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	15
M) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi .....	15
N) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società ...	16
SEZIONE II.....	17
PREMESSA .....	17
PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	18
1.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale.....	18
1.2 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione.....	19

1.3	Collegio Sindacale.....	21
1.4	Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	21

SECONDA PARTE-TABELLE

## GLOSSARIO

<b>Assemblea</b>	L'assemblea ordinaria degli azionisti di Gamenet Group
<b>Codice di Autodisciplina</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
<b>Collegio Sindacale</b>	Il collegio sindacale di Gamenet Group
<b>Comitato Nomine e Remunerazione</b> oppure <b>Comitato NR</b>	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione istituito da Gamenet Group in data 23/8/2017 ai sensi degli articoli 5 e 6 del Codice di Autodisciplina
<b>Consiglio di Amministrazione o Consiglio</b>	Il consiglio di amministrazione di Gamenet Group
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I dirigenti di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , individuati dal Consiglio di Amministrazione
<b>Gamenet Group</b>	Gamenet Group S.p.A.
<b>Gruppo</b>	Gamenet Group e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF
<b>MTA</b>	Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana S.p.A
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La politica di remunerazione relativa all'esercizio 2018, approvata dal consiglio di amministrazione e descritta nella Sezione I della presente Relazione
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato
<b>Relazione</b>	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123- <i>ter</i> del TUF e 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Gamenet Group in data 14 marzo 2018
<b>Società</b>	Gamenet Group S.p.A.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato

## PREMESSA

La presente Relazione sulla remunerazione è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La Relazione è articolata in due Sezioni:

- la **Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione di Gamenet Group con riguardo agli amministratori, al direttore generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, specificando le finalità generali perseguite, le procedure adottate per la predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione della stessa.
- La **Sezione II** espone le singole voci che compongono la remunerazione degli amministratori, del direttore generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei membri del Collegio Sindacale corrisposta nell'esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle altre società del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 14 marzo 2018 ha approvato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, i principi cardine e linee guida essenziali della Politica di Remunerazione esposta nella Sezione I della presente Relazione, che sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea del 27 aprile 2018.

La Politica di Remunerazione potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

## **SEZIONE I – Politica di remunerazione per l’esercizio 2018**

### **A) ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

La Politica di Remunerazione della Società è definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione mediante un processo che, in coerenza con le indicazioni normative e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, vede il coinvolgimento attivo del Comitato Nomine e Remunerazione, del Consiglio di Amministrazione, dell’Assemblea e del Collegio Sindacale.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, nell’esercizio delle proprie attribuzioni (dettagliatamente descritte nel par. B) che segue), formula al Consiglio proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica di Remunerazione e, insieme all’intero Consiglio, monitora la corretta attuazione della Politica di Remunerazione, con il supporto delle funzioni aziendali competenti.

Il Consiglio di Amministrazione definisce la Politica di Remunerazione e predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori.

L’Assemblea determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in linea con l’art.123-ter del TUF, esprime, in sede di approvazione del bilancio di esercizio, un voto sulla prima sezione della Relazione sulla Politica di Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione. L’Assemblea è inoltre competente a deliberare, ai sensi dell’art. 114-bis del TUF, eventuali piani basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed a tal fine partecipa, nella persona del suo presidente o di altro sindaco, alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione.

### **B) INTERVENTO DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE, COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DI TALE COMITATO**

In data 23 agosto 2017, il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato Nomine e Remunerazione, approvandone il relativo regolamento interno che ne disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento.

Con delibera del 20 ottobre 2017, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato NR, i consiglieri Claudia Ricchetti (amministratore non esecutivo e indipendente) in funzione di presidente, Daniela Saitta (amministratore non esecutivo e indipendente) e Giacinto D’Onofrio (amministratore non esecutivo).

Il presidente del Comitato NR, Claudia Ricchetti, possiede specifiche e adeguate competenze in materia finanziaria e di politiche retributive, valutate dal Consiglio di Amministrazione all’atto della nomina, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina.

Le suddette delibere di istituzione del Comitato NR, approvazione del relativo regolamento e nomina dei membri che lo compongono sono divenute efficaci dal 6 dicembre 2017, cioè dalla data di avvio delle negoziazioni delle azioni della Società sul MTA (“**Data di Avvio delle Negoziazioni**”).

Al Comitato NR sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva, in materia di remunerazione:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore delegato;
- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nell'esercizio delle proprie funzioni il Comitato NR ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni.

Alle riunioni del Comitato NR partecipa anche il presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da questi designato a partecipare ai lavori in sua vece; possono comunque partecipare alle riunioni gli altri membri del Collegio Sindacale.

Il Comitato NR ha facoltà di invitare alle proprie riunioni il presidente o il vice presidente del Consiglio di Amministrazione, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società del gruppo, e in generale qualsiasi altro soggetto la cui presenza sia ritenuta di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato NR, con riferimento a tutti o alcuni argomenti all'ordine del giorno.

Nessun componente del Consiglio di Amministrazione prende parte alle riunioni del Comitato NR in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato NR è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e le deliberazioni del Comitato NR sono adottate a maggioranza assoluta dei presenti.

Il presidente riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta dal Comitato NR e sulle relative proposte o orientamenti nelle forme più opportune e, comunque, di volta in volta nella prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato NR riferisce inoltre agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni e, a tal fine, il presidente o altro componente del Comitato NR sono presenti all'Assemblea annuale.

Il Consiglio di Amministratore, durante la propria riunione del 29 gennaio 2018, ha attribuito al Comitato NR un *budget* di spesa per il 2018 pari ad Euro 50.000.

Si evidenzia che le azioni di Gamenet Group sono quotate sul MTA solo a partire dal 6 dicembre 2017, conseguentemente il Comitato NR ha potuto tenere solo 3 riunioni, nel corso delle quali ha affrontato i seguenti temi:

**16 febbraio 2018**

- Esame del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;*
- Patti di non concorrenza;*

- (c) *Struttura degli MBO assegnati per l'anno 2017;*
- (d) *Definizione del numero di opzioni relative al piano di incentivazione denominato "Piano di Stock-Option 2017-2020" da assegnare a ciascun beneficiario;*
- (e) *Modifiche alla retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.*

#### **12 marzo 2018**

- (a) *Politica di Remunerazione per l'anno 2018 e Relazione sulla remunerazione;*
- (b) *Proposta MBO 2018;*
- (c) *Regolamento sul numero degli incarichi di amministrazione, direzione e controllo in società non appartenenti al gruppo Gamenet (cumulo degli incarichi).*

#### **14 marzo 2018**

- (a) *Rendicontazione MBO 2017;*
- (b) *Individuazione di una società di consulenza a supporto del Comitato NR.*

#### **C) NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Ai fini della definizione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018, la Società non si è avvalsa del contributo di esperti indipendenti.

#### **D) FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE**

La Politica di Remunerazione 2018 è stata elaborata tenendo conto delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, promuovendo l'allineamento degli interessi delle risorse della Società al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di lungo termine.

In particolare, la Politica di Remunerazione dell'amministratore delegato (che alla data della presente Relazione riveste anche il ruolo di direttore generale della Società) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è preordinata al fine di creare uno stretto legame tra remunerazione e *performance*, garantendo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati.

Per quel che riguarda gli amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione tiene conto dell'impegno richiesto a ciascuno di essi e dell'eventuale partecipazione ai comitati consiliari (con differenziazione dei compensi del presidente rispetto agli altri componenti di ciascun comitato) e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Poiché la Politica di Remunerazione è stata predisposta per la prima volta con riferimento all'esercizio 2018 (vista la recente quotazione della Società), non è possibile effettuare alcun confronto con gli esercizi precedenti. Il Comitato NR, approfondirà l'analisi delle *best practice* di mercato anche avvalendosi di consulenti esterni, al fine di formulare proposte al Consiglio di Amministrazione.

#### **E) DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO**

## NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO

Al fine di conseguire gli obiettivi delineati nella Politica di Remunerazione, il pacchetto retributivo dell'amministratore delegato, del direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si basa sui criteri di seguito indicati:

- sono presenti una componente fissa e componenti variabili;
- la componente fissa della remunerazione è in linea con quella delle società operanti nel medesimo settore e risulta congrua rispetto alla significatività della posizione e alle responsabilità attribuite a ciascuno, nonché sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- le componenti variabili sono due: una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio- lungo termine;
- gli obiettivi di *performance*, intesi come i risultati economici o gli altri obiettivi specifici a cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione, sono predeterminati, misurabili e coerenti con la *mission* aziendale, in modo da assicurare la remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di lungo periodo;
- la componente variabile di medio- lungo termine è, allo stato, costituita da un piano di remunerazione basato su strumenti finanziari approvato dall'Assemblea in data 20 ottobre 2017.

Alla luce di quanto precede, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia composta da:

- una componente fissa costituita:
  - (i) per l'amministratore delegato e direttore generale:
    - dal compenso deliberato dall'Assemblea in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
    - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di amministratore delegato;
    - dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto sottoscritto dal direttore generale, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile, con l'incremento approvato dal Comitato NR a far data dal 1 gennaio 2018;
  - (ii) per gli amministratori non esecutivi, dal compenso deliberato dall'Assemblea in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - (iii) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto dagli stessi sottoscritto, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile, con l'incremento approvato dal Comitato NR a far data dal 1 gennaio 2018;
- una componente variabile costituita sia per l'amministratore delegato e direttore generale, che per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- (i) da uno strumento di incentivazione variabile a breve termine (c.d. *Management by objectives* o “**MBO**”) la cui erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati annualmente (cfr. par. G);
- (ii) da una componente variabile di medio-lungo termine (c.d. *Long Term Incentive* o “**LTI**” cfr. Par. G.) finalizzata a garantire l’allineamento degli interessi del *management* con la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, attraverso l’introduzione di obiettivi pluriennali di redditività del titolo e/o di redditività aziendale e/o di carattere finanziario.

La Politica di Remunerazione adottata prevede le clausole c.d. di *claw back* solo per la componente di medio-lungo termine (LTI).

#### **F) POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI**

La Politica di Remunerazione prevede l’attribuzione di benefici non monetari che la Società aveva già in essere prima della Data di Avvio delle Negoziazioni e che il Comitato NR ha esaminato ritenendoli in linea con la prassi di mercato e congrui rispetto alla carica e al ruolo ricoperto. I benefici non monetari sono: l’autovettura aziendale, la polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti c.d. D&O (“*Directors’ and Officers’ Liability Insurance*”) e i buoni pasto.

#### **G) CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGANO ASSEGNATE, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO LUNGO TERMINE, E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE**

##### Componente variabile di breve termine MBO

La componente variabile MBO consente di valutare la *performance* di Gamenet Group e dei beneficiari di tale piano su base annua e di orientare l’azione del *management* verso obiettivi strategici in linea con le priorità del *business*.

Gli obiettivi di *performance* devono essere legati sia a *target* gestionali di *business*, sia a *target* di sviluppo organizzativo.

In ogni caso, tali obiettivi devono essere chiari e condivisi, seguendo il principio SMART:

- ❖ Specifico, non lascia spazio ad ambiguità;
- ❖ Misurabile, quantificabile in fase di controllo;
- ❖ raggiungibile (Achievable), non importa se difficile ma deve essere realistico;
- ❖ Rilevante, coerente con la *mission* aziendale;
- ❖ ben definito nel Tempo.

In relazione al 2018 il sistema di incentivazione di breve termine (“**Piano MBO 2018**”) è basato su un sistema che prevede, come proposto dal Comitato NR, un *kick factor* correlato all’EBITDA di Gruppo. Per *kick factor* si intende un valore minimo di EBITDA consolidato che, se raggiunto, consente al direttore generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di accedere al sistema incentivante.

La struttura dell’incentivo di breve termine di ciascun dirigente è composta dai seguenti quattro parametri:

- Livello dell’EBITDA consolidato;
- Livello della PFN consolidata;
- Livello di raggiungimento del piano di ottimizzazione dei costi (“*Cost Management Program*”) della Società per il 2018;
- Livello di raggiungimento di un obiettivo di particolare rilevanza strategica per la Società ovvero per la funzione gestita.

Ognuno di tali parametri ha un peso percentuale nella definizione del bonus. Il raggiungimento di tale peso percentuale è definito in funzione del raggiungimento dell’obiettivo per un valore “minimo” “medio” o “massimo”, essendo inoltre previsto che ove non sia raggiunto il valore minimo non viene assegnata la relativa porzione di bonus. Il raggiungimento dei valori “minimo”, “medio” e “massimo” corrisponde ad un valore pari all’80%, 90%, 100% del bonus allocato a ogni singolo parametro. Il calcolo del bonus tra i vari “traguardi” avviene in maniera lineare.

Il bonus corrisposto a ciascun dirigente è in ogni caso proporzionale al periodo di effettivo impiego.

Il Comitato NR ha esaminato gli obiettivi dell’MBO 2018 per l’amministratore delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ritenendoli in linea con la prassi di mercato e congrui rispetto alla carica e al ruolo ricoperto.

#### Componente variabile di lungo termine LTI

In data 20 ottobre 2017, l’Assemblea ha approvato, con efficacia subordinata alla Data di Avvio delle Negoziazioni, l’adozione di un piano di stock option destinato agli amministratori esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad altri dipendenti del Gruppo Gamenet (il “**Piano LTI 2017-2020**”), demandandone l’attuazione al Consiglio di Amministrazione. Quest’ultimo, in pari data, ha individuato 12 beneficiari iniziali del predetto piano, che includono l’amministratore delegato e 11 *senior managers* del Gruppo, compresi i 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre a ulteriori beneficiari di eventuale futura individuazione.

Il Piano LTI 2017-2020 è finalizzato a creare una convergenza tra gli interessi dei beneficiari e la creazione di valore per gli azionisti e investitori della Società. In particolare il Piano LTI 2017- 2020 intende conseguire i seguenti obiettivi: (i) allineare gli interessi del management alla creazione di valore per gli azionisti in una logica di medio-lungo termine; (ii) favorire la fidelizzazione delle figure manageriali chiave, incentivando la loro permanenza nel Gruppo.

Il Piano LTI 2017-2020 prevede l’assegnazione ai beneficiari di un numero massimo complessivo di 1.500.000 di diritti di opzione gratuiti, ciascuno dei quali conferisce il diritto di sottoscrivere una azione a un determinato prezzo.

Il Comitato NR, in data 16 febbraio 2018, ha espresso parere positivo in merito alla proposta formulata dal presidente del Consiglio di Amministrazione (nell’esercizio del potere di esecuzione del Piano LTI 2017 -2020 conferitogli con delibera del Consiglio di amministrazione del 20 ottobre 2017) concernente l’assegnazione dei diritti di opzione ai beneficiari del Piano. Il numero di diritti di opzione assegnato ai singoli beneficiari è stato stabilito tenendo conto del pacchetto retributivo, del ruolo ricoperto, dell’anzianità aziendale, delle capacità professionali e dell’importanza per il Gruppo della permanenza di ciascuno dei beneficiari.

Il diritto matura al termine di periodo di *vesting* triennale ed è subordinato (i) sia alla continuità del rapporto di lavoro, salvo il caso di *good leaver* tra il beneficiario e il Gruppo Gamenet, che (ii) al

conseguimento di un livello minimo di *total shareholder return* generato pari al 10% sull'intero periodo del Piano LTI 2017-2020.

Le opzioni, trascorso il relativo periodo di *vesting*, sono esercitabili entro tre anni dalla data di maturazione, ma è previsto un periodo di c.d. di *lock-up* di 12 mesi dalla data di esercizio, avente ad oggetto un numero di azioni pari al 25% delle azioni sottoscritte per effetto dell'esercizio delle opzioni, al netto delle azioni vendute per coprire il prezzo di esercizio delle opzioni e adempiere ad obblighi fiscali.

Il prezzo di esercizio delle opzioni è pari al prezzo di quotazione sul MTA delle azioni della Società ("**Prezzo di Quotazione**"). È tuttavia previsto un meccanismo di adeguamento del prezzo di esercizio in caso di distribuzione di dividendi durante il periodo di *vesting* e fino al momento in cui le opzioni diventeranno esercitabili, che prevede che il prezzo di esercizio sia ridotto dei dividendi per azione distribuiti.

Il numero di opzioni da attribuire ai beneficiari permette di ottenere dall'esercizio delle stesse un guadagno pari al 5% del *capital gain* generato nel corso del triennio di *vesting*, ove per *capital gain* si intende il valore generato complessivamente per la totalità degli azionisti nel corso del periodo di *vesting*, calcolato come somma dell'incremento del prezzo del titolo rilevato alla fine del triennio di *vesting* rispetto al Prezzo di Quotazione e i dividendi eventualmente erogati dalla Società nel corso dello stesso periodo rispetto al Prezzo di Quotazione.

In particolare, tale 5% è ripartito tra i beneficiari come di seguito riportato: (i) 3% da destinarsi al direttore generale ed amministratore delegato della Società; (ii) 2% da destinarsi al resto dei *managers*.

A seguito dell'assegnazione delle opzioni di cui al Piano LTI 2017 – 2020, il pay mix per l'amministratore delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche varia al variare dell'incremento di valore medio per azione. A titolo puramente esemplificativo, ipotizzando un incremento di valore medio per azione (inclusi i dividendi) di €0,50 per anno e un pieno raggiungimento degli obiettivi del MBO, il pay mix per l'amministratore delegato sarebbe costituito per il 49 % dalla RAL, per il 18% dal MBO e per il 33% dal piano LTI. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sulla base delle stesse ipotesi, il pay mix sarebbe costituito per il 61% dalla RAL, il 29% dal MBO e per il 10% dal Piano LTI.

Ipotizzando, ad esempio, un incremento di valore medio per azione (inclusi i dividendi) di €1,25 per anno e un pieno raggiungimento degli obiettivi del MBO, il pay mix per l'amministratore delegato sarebbe costituito per il 33 % dalla RAL, per il 12% dal MBO e per il 55% dal piano LTI; per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il pay mix sarebbe costituito per il 52% dalla RAL, il 25% dal MBO e per il 22% dal Piano LTI.

Si precisa che per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche i dati si riferiscono ad una media.

#### **CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE**

Per quanto riguarda la componente variabile di breve periodo degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (MBO), la valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché la determinazione della

misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato avviene successivamente all'approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione del Comitato NR.

Per quanto riguarda la componente variabile di lungo periodo, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato NR, determinerà le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano LTI 2017-2020, comunicando il raggiungimento o meno dei suddetti obiettivi a ciascun beneficiario anche attraverso le funzioni aziendali preposte.

La maturazione effettiva delle opzioni relative al Piano LTI 2017-2020 è subordinata, oltre che allo scadere del periodo di *vesting*, al conseguimento di un livello minimo di *total shareholder return* generato pari al 10% sull'intero periodo del suddetto piano.

Nello specifico, per *total shareholder return* si intende la misura di creazione di valore per gli azionisti, calcolato come rapporto tra: a) la differenza tra il prezzo di ciascuna azione della Società al termine del periodo triennale di *vesting* (media dei prezzi dei 30 giorni precedenti il termine di tale periodo) e il Prezzo di Quotazione più i dividendi per azione complessivamente erogati nel periodo di *vesting* e b) il Prezzo di Quotazione.

#### **H) INFORMAZIONI VOLTE A EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO**

La Politica di Remunerazione per il 2018 descritta nella presente Relazione è stata definita tenendo conto dello specifico contesto in cui la Società opera e dei rischi correlati all'attività della stessa, avuto comunque riguardo alle migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore.

Al fine di assicurare l'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti nel medio-lungo periodo, il Piano LTI è basato su un periodo di *vesting* almeno triennale, su un periodo di "*minimum holding*" ed il relativo esercizio di diritti è collegato alla continuità del rapporto di lavoro, salvo il caso di *good leaver* o di cambio di controllo.

Il Piano LTI ha infatti l'obiettivo di fidelizzare il rapporto tra i beneficiari e le società del Gruppo e di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali.

Considerando che la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo costituisce l'obiettivo primario della Società e che il parametro più idoneo a quantificarne l'entità è rappresentato dall'apprezzamento del valore di mercato delle proprie azioni, il Piano LTI 2017 – 2020, essendo basato sulla assegnazione gratuita di opzioni, il cui esercizio è subordinato, trascorso il predetto periodo di *vesting*, al raggiungimento di obiettivi di *performance* correlati all'andamento dei relativi prezzi di Borsa, rappresenta lo strumento di incentivazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del Gruppo.

#### **I) TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST**

Il Piano LTI 2017-2020 prevede un periodo di *vesting* di tre anni, a decorrere dalla data in cui le opzioni sono attribuite ai rispettivi beneficiari, e un periodo di esercizio di tre anni, salvo il caso di cambio di controllo (ovvero, nel caso in cui un soggetto diverso da Trilantic Capital Partners e/o Intralot dovesse trovarsi a detenere il 50% più una delle azioni: in tal caso i beneficiari avranno la facoltà di esercitare anticipatamente la totalità delle opzioni attribuite, ancorché non sia ancora scaduto il relativo periodo di *vesting* ed indipendentemente dal conseguimento dell'obiettivo di *performance*).

In tema di sistemi di pagamento differito, la Politica di Remunerazione prevede che il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, possa valutare forme di differimento della corresponsione della parte variabile della remunerazione, ove ritenuto opportuno in ragione del ruolo ricoperto da ciascun beneficiario e dalle relative responsabilità.

Con riferimento alla componente variabile di breve termine, la remunerazione legata al Piano MBO 2018 è corrisposta nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta accertati i dati rilevanti ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* prestabiliti.

Alla data odierna, il Piano MBO 2018 non contempla sistemi di pagamento differito, in quanto si ritiene che gli obiettivi di *performance* ivi indicati già consentono di determinare un allineamento tra gli interessi dei beneficiari e gli interessi di medio lungo termine degli azionisti, posto che i suddetti obiettivi si basano sulla gestione corrente della Società, non rilevando componenti straordinarie che potrebbero indurre a privilegiare risultati di breve periodo.

Per quel che riguarda i meccanismi di correzione *ex post*, il regolamento del Piano LTI 2017 – 2020 prevede che il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato NR, qualora rilevi all'unanimità che il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* sottostante il Piano, accertato da non oltre 24 mesi, si sia basato su dati economico finanziari poi rivelatisi manifestamente falsati, ha la facoltà di revocare le opzioni esercitabili ma non ancora esercitate e/o richiedere la restituzione totale o parziale del guadagno netti ottenuti dai beneficiari tramite l'esercizio dell'opzione.

#### **J) INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI**

Come indicato sub par. G), il Piano LTI 2017-2020 si sviluppa su un orizzonte temporale complessivo di sette anni, articolato in (i) un periodo di *vesting* di tre anni a decorrere dalla Data di Avvio delle Negoziazioni; (ii) un periodo di esercizio di tre anni; e (iii) un periodo di c.d. di *lock-up* di 12 mesi dalla data di esercizio, avente ad oggetto un numero di azioni pari al 25% delle azioni sottoscritte per effetto dell'esercizio delle opzioni, al netto delle azioni vendute per coprire il costo di esercizio e adempiere ad obblighi fiscali. La durata complessiva del piano si ritiene congrua con l'obiettivo di allineare l'interesse del *management* a quello di medio-lungo termine degli azionisti, nonché in grado di conseguire la finalità di fidelizzare le principali figure manageriali.

#### **K) POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

La società, prima della Data di Avvio delle Negoziazioni e dell'adozione formale di una Politica di Remunerazione, ha così disciplinato i trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro:

- in favore del direttore generale, il pagamento di una indennità, con esclusione di altre forme di indennità di fine rapporto, da corrispondersi in alcune ipotesi di risoluzione anticipata che si

verifichino successivamente al cambio di controllo a favore di un operatore nel settore del gioco pubblico, ovvero di uno o più azionisti che detengano partecipazioni in operatori del settore del gioco pubblico in Italia;

- in favore dell'amministratore delegato, il pagamento di una indennità in caso di cessazione dall'ufficio di amministratore e/o di amministratore delegato di Gamenet S.p.A., società interamente controllata da Gamenet Group, ovvero in caso di risoluzione del contratto in cui tale indennità è prevista, salvo in ogni caso l'ipotesi di revoca per giusta causa, pari a 50.000 euro. Alla luce della data di stipula dell'accordo, lo stesso non include previsioni circa la mancata erogazione dell'indennità in caso di risultati obiettivamente inadeguati.
- un patto di non concorrenza della durata di sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro del direttore generale, a fronte della corresponsione di un compenso.

Per quanto riguarda gli altri amministratori, non è prevista la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati alla cessazione dalla carica o alla risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Si segnala, invece, che è previsto un patto di non concorrenza nei contratti di lavoro di due degli altri tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al direttore generale), mentre non è prevista alcuna indennità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, se non quanto previsto dal CCNL di riferimento. Inoltre, su proposta del Comitato NR, il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2018 ha deliberato l'inserimento di un patto di non concorrenza nel contratto di lavoro del CFO, alle medesime condizioni previste per gli altri due Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui sopra.

#### **L) INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE**

L'azienda stipula una polizza assicurativa D&O per gli amministratori, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i *senior managers* e i procuratori.

#### **M) POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI**

Tenuto conto della definizione di amministratore esecutivo di cui all'art. 2.C.1 del Codice di Autodisciplina, alla data della presente Relazione l'unico componente del Consiglio di Amministrazione qualificabile come tale è l'amministratore delegato.

Tutti gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi il presidente e gli amministratori indipendenti, sono amministratori non esecutivi.

In linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Infatti, gli stessi non sono destinatari né di piani MBO né di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, ma percepiscono una remunerazione rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea.

Con riferimento alla remunerazione degli amministratori che partecipano ai comitati consiliari (il Comitato Nomine e Remunerazione e il Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità), la Politica di Remunerazione prevede che essi percepiscano un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, con differenziazione dei

compensi del presidente rispetto agli altri componenti di ciascun comitato. Tale compenso non è legato ai risultati economici conseguiti dalla Società.

**N) INDICAZIONI CIRCA L'EVENTUALE UTILIZZO, QUALE RIFERIMENTO, DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ**

La Politica di Remunerazione è stata elaborata utilizzando, come parametro di riferimento, anche altre società quotate sul MTA che risultano omogenee, dal punto di vista della complessità aziendale, rispetto a Gamenet Group nonché altre società del medesimo settore.

## **SEZIONE II**

### **PREMESSA**

La presente Sezione è articolata in due parti:

- nella prima parte, con riferimento all'esercizio 2017, sono illustrati (i) nominativamente, i compensi dei soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di amministratore, sindaco e/o di direttore generale; (ii) in forma aggregata, i compensi degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- nella seconda parte, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti ai soggetti di cui sopra, nell'esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da altre Società del Gruppo, utilizzando le tabelle 1, 2, 3A e lo schema 7-ter (tabella 1) contenuti nell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

## **PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale e direttore generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2017.

### **1.1 AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE**

Nel corso dell'esercizio 2017, la carica di amministratore delegato è stata ricoperta dal consigliere Guglielmo Angelozzi, il quale, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 settembre 2017, è stato nominato altresì direttore generale della Società.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione di Guglielmo Angelozzi nel corso dell'esercizio 2017.

#### *1.1.1 COMPONENTE FISSA*

La componente fissa della remunerazione spettante all'amministratore delegato e direttore generale Guglielmo Angelozzi è composta dalle seguenti voci:

- (a) un compenso annuo lordo di Euro 80.000 per la carica di amministratore delegato della Società deliberato, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile, dal Consiglio di Amministrazione del 20 ottobre 2017<sup>1</sup>;
- (b) un compenso annuo lordo per la carica di direttore generale della Società, a far data dal 20 ottobre 2017, pari a Euro 300.000, come definito nel contratto disciplinante il rapporto di dirigente ceduto da Gamenet S.p.A. a Gamenet Group.
- (c) un compenso annuo lordo di Euro 100.000 per la carica di amministratore delegato di Gamenet S.p.A, modificato in Euro 20.000 con delibera dall'Assemblea del 20 ottobre 2017

#### *1.1.2 BENEFICI NON MONETARI*

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti all'amministratore delegato/direttore generale sono ricompresi l'autovettura aziendale e una polizza D&O.

#### *1.1.3 COMPONENTE VARIABILE*

Guglielmo Angelozzi ha percepito, nel mese di aprile 2017, il pagamento di una componente variabile monetaria pari a 250.000 euro a titolo di bonus erogato una tantum ("**Bonus Una Tantum**").

#### *1.1.4 TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA/RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO*

La Società e Guglielmo Angelozzi hanno in essere un contratto disciplinante il rapporto di dirigente, originariamente stipulato con Gamenet S.p.A. il 1° agosto 2014, ceduto alla Società in data 13 settembre 2017 a seguito della nomina in pari data di Guglielmo Angelozzi quale direttore generale della Società, e successivamente modificato. Il contratto prevede, tra l'altro:

- il pagamento di un'indennità (con esclusione di altre forme di indennità di fine rapporto) pari a Euro 1.950.000,00 in caso di recesso da parte della Società, ovvero di licenziamento per determinate fattispecie, che si verifichi successivamente ad un cambio di controllo a favore di un operatore nel settore del gioco pubblico, ovvero di uno o più azionisti che detengano

---

<sup>1</sup> Prima del 20 ottobre 2017, l'ing. Guglielmo Angelozzi ha svolto l'incarico di amministratore delegato della Società a titolo gratuito.

partecipazioni in operatori del settore del gioco pubblico in Italia, ovvero in caso di recesso da parte di Guglielmo Angelozzi entro i 6 mesi dalla data di tale cambio di controllo;

- un patto di non concorrenza della durata di 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, a fronte di un compenso lordo pari ad Euro 650.000,00, incrementato a Euro 1 milione in caso di cambio di controllo della tipologia riportata al punto precedente;
- le indennità di fine rapporto previste in base all'applicabile Contratto Nazionale Dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Inoltre, Gamenet S.p.A. e Guglielmo Angelozzi hanno in essere un contratto disciplinante il rapporto di amministrazione costituitosi per effetto della nomina di Guglielmo Angelozzi (i) quale amministratore della società, da parte dell'assemblea di Gamenet S.p.A. in data 28 aprile 2015 e (ii) quale amministratore delegato della società, da parte del consiglio di amministrazione di Gamenet S.p.A. in data 28 aprile 2015. In particolare, ai sensi del contratto, in caso di cessazione di Guglielmo Angelozzi dall'ufficio di amministratore e/o di amministratore delegato di Gamenet S.p.A. (tranne in caso di revoca per giusta causa) o qualora il contratto fosse sciolto o cessasse comunque di aver efficacia (tranne in caso di revoca per giusta causa), Guglielmo Angelozzi avrà esclusivamente diritto ad un indennizzo in ragione della cessazione pari a Euro 50.000,00.

## **1.2 ALTRI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione della Società è composto dai seguenti amministratori: Vittorio Pignatti Morano Campori (Presidente), Guglielmo Angelozzi (amministratore delegato e direttore generale), Laura Ciambellotti (amministratore non esecutivo e indipendente), Marco Conte (amministratore non esecutivo), Giacinto D'Onofrio (amministratore non esecutivo), Antonios Kerastaris (amministratore non esecutivo), Giacomo Pignatti Morano (amministratore non esecutivo), Claudia Ricchetti (amministratore non esecutivo e indipendente) e Daniela Saitta (amministratore non esecutivo e indipendente).

Con delibera del 20 ottobre 2017, avente efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno:

- il Comitato NR composto da:
  - (i) Claudia Ricchetti (presidente);
  - (ii) Giacinto D'Onofrio;
  - (iii) Daniela Saitta;
- il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ("**Comitato CSR**") composto da:
  - (i) Daniela Saitta (presidente);
  - (ii) Laura Ciambellotti;
  - (iii) Claudia Ricchetti.

Nel corso del 2017, hanno ricoperto altresì la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, Paolo Ernesto Agrifoglio, Stefano Francolini e Athanasios Chronas, i quali hanno rassegnato le proprie dimissioni con efficacia decorrente dal 6 dicembre 2017.

Si segnala preliminarmente che:

- in data 21 giugno 2016, l'Assemblea ha nominato il Consiglio di Amministrazione che resterà in carica per tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, composto dai

consiglieri Vittorio Pignatti Morano Campori, Guglielmo Angelozzi, Giacinto D'Onofrio, Marco Conte, Paolo Ernesto Agrifoglio, Stefano Francolini e Giacomo Pignatti Morano, a titolo gratuito, oltre alle spese sostenute in ragione dell'incarico ricoperto;

- in data 1 luglio 2016, l'Assemblea ha nominato due nuovi membri del Consiglio di Amministrazione, Antonios Kerastaris e Athanasios Chronas, con mandato a titolo gratuito;
- in data 20 ottobre, l'Assemblea, avendo preso atto delle dimissioni rassegnate dai consiglieri Paolo Ernesto Agrifoglio, Stefano Francolini e Athanasios Chronas, ha provveduto a reintegrare il Consiglio di Amministrazione con un numero adeguato di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dal D.lgs 58/1998 e dal Codice di Autodisciplina, nominando i consiglieri Laura Ciambellotti, Claudia Ricchetti e Daniela Saitta, deliberando altresì, con efficacia subordinata all'avvio delle negoziazioni delle azioni della Società, un compenso lordo annuale di Euro 30.000, *pro rata temporis* per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, oltre alle spese sostenute in ragione dell'incarico ricoperto;
- il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 20 ottobre 2017, ha nominato i membri dei comitati consiliari deliberando, con efficacia successiva alla Data di Avvio delle Negoziazioni, l'attribuzione: (i) di un compenso lordo annuo di Euro 10.000 per la carica di membro ed Euro 15.000 per la carica di presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, da riconoscere *pro rata temporis*, oltre a tutte le spese sostenute in ragione dell'incarico rispettivamente ricoperto; (ii) di un compenso lordo annuo di Euro 15.000 per la carica di membro ed Euro 20.000 per la carica di presidente, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, da riconoscere *pro rata temporis*, oltre a tutte le spese in cui i relativi componenti dovessero incorrere in ragione dell'incarico rispettivamente ricoperto.

Nel seguito sono illustrati nominativamente i compensi di tutti coloro che hanno ricoperto l'ufficio di amministratore, anche per una parte dell'esercizio 2017, fatta eccezione per l'amministratore delegato Guglielmo Angelozzi (vd. par. 1.1).

1. **Vittorio Pignatti Morano Campori** (Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione) non ha percepito alcun compenso, avendo rinunciato alla remunerazione attribuita dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibere del 21 giugno 2016 e 20 ottobre 2017.
2. **Giacinto D'Onofrio** (amministratore non esecutivo e membro del Comitato Nomine e Remunerazione) (i) ha rinunciato al compenso attribuito dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibere del 21 giugno 2016 e 20 ottobre 2017; (ii) ha rinunciato al compenso aggiuntivo spettante in quanto membro del Comitato NR.
3. **Marco Conte** (amministratore non esecutivo) non ha percepito alcun compenso, avendo rinunciato alla remunerazione attribuita dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibere del 21 giugno 2016 e 20 ottobre 2017.
4. **Paolo Ernesto Agrifoglio** (amministratore non esecutivo, dimessosi con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni) non ha percepito alcun compenso, avendo rinunciato alla remunerazione attribuita dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibera del 21 giugno 2016.
5. **Stefano Francolini** (amministratore non esecutivo, dimessosi con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni) non ha percepito alcun compenso, avendo rinunciato alla

remunerazione attribuita dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibera del 21 giugno 2016.

6. **Giacomo Pignatti** Morano (amministratore non esecutivo) non ha percepito alcun compenso, avendo rinunciato alla remunerazione attribuita dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibere del 21 giugno 2016 e 20 ottobre 2017.
7. **Antonios Kerastaris** (amministratore non esecutivo) non ha percepito alcun compenso, essendo stato nominato con mandato a titolo gratuito e avendo poi rinunciato alla remunerazione attribuita dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibera 20 ottobre 2017.
8. **Athanasios Chronas** (amministratore non esecutivo, dimessosi con efficacia dalla Data di Avvio delle Negoziazioni) non ha percepito alcun compenso, essendo stato nominato con mandato a titolo gratuito.
9. **Laura Ciambellotti** (amministratore non esecutivo indipendente e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità) ha maturato (i) il compenso attribuito dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibera del 20 ottobre 2017; (ii) il compenso aggiuntivo che le spetta in quanto membro del Comitato CSR.
10. **Claudia Ricchetti** (amministratore non esecutivo indipendente, presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità) ha maturato (i) il compenso attribuito dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibera del 20 ottobre 2017; (ii) i compensi aggiuntivi che le spettano in quanto presidente del Comitato NR e membro del Comitato CSR.
11. **Daniela Saitta** (amministratore non esecutivo indipendente, presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e membro del Comitato Nomine e Remunerazione) ha maturato (i) il compenso attribuito dall'Assemblea a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione con delibera del 20 ottobre 2017; (ii) i compensi aggiuntivi che le spettano in quanto presidente del Comitato CSR e membro del Comitato NR.

### **1.3 COLLEGIO SINDACALE**

Nel corso dell'esercizio 2017, il Collegio Sindacale è stato composto da Giovanni Fiori (presidente), Francesca Di Donato e Maurizio De Magistris, il cui compenso annuo, deliberato dall'Assemblea con delibera del 21 giugno 2016 è stato pari a Euro 38.000,00 per il Presidente ed Euro 23.000,00 per ciascuno dei membri effettivi, oltre al rimborso delle spese sostenute.

### **1.4 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nel corso del 2017, la Società ha individuato, quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- (i) Guglielmo Angelozzi, direttore generale;
- (ii) Mario Bruno, *Chief Financial Officer*;
- (iii) Gennaro Schettino, *Head of External Relations and Communications*;
- (iv) Fabio De Santis, *Chief Technology Officer*.

Fatta eccezione per il direttore generale (vd. par. 1.1), sono di seguito riportati a livello aggregato le voci che compongono i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### **1.4.1 COMPONENTE FISSA**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito, nel corso dell'anno 2017, la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, ivi inclusi gli emolumenti dovuti ai sensi delle previsioni di legge e di contratto applicabili (festività, indennità di trasferta etc.)

#### *1.4.2 BENEFICI NON MONETARI*

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti ai Dirigenti con responsabilità Strategiche sono ricompresi l'autovettura aziendale e una polizza D&O.

#### *1.4.3 COMPONENTE VARIABILE*

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno ricevuto, nell'aprile 2017, il pagamento di una componente variabile a titolo di Bonus Una Tantum.

Il pacchetto retributivo complessivo è basato sulla volontà di stimolare e trattenere il *management* aziendale, pertanto, in virtù del lavoro svolto nell'ambito del processo di quotazione che ha portato alla negoziazione delle azioni della Società sul MTA, in data 31 ottobre 2017, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un bonus straordinario (il "**Bonus IPO**") a favore dei Dirigenti con Responsabilità strategiche e di altri 11 *senior managers* della Società, fatta eccezione per il direttore generale che ha ricevuto il bonus direttamente dagli azionisti.

L'ammontare lordo complessivo del Bonus IPO è pari a Euro 1,5 milioni, erogato con il cedolino di dicembre 2017.

#### *1.4.4 TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO*

Alla data della presente Relazione non sono previste indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, con l'eccezione di quanto rappresentato al punto 1.1.3 per il direttore generale.

## PARTE SECONDA - TABELLE

**Tabella 1**

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine rapporto o di cessazione del lavoro
<b>Guglielmo Angelozzi</b>	AD E DG	01/07/2016- 20/10/2017	Approvazione del Bilancio 2018-N.A.			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ 116.754,00	0			€ 1.000.000,00	€ 1.116.754,00		1.950.000(1)
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 285.766,00	0	€ 250.000,00	20.942,19(3)		€ 556.190,00		€ 50.000,00
(III) Totale				€ 402.520,00	0	€ 250.000,00	€ 20.942,19	€ 1.000.000,00	1.672.944 (2)		
<b>Vittorio Pignatti Morano Campori</b>	Presidente	21-giu-16	Approvazione del Bilancio 2018		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ -	0						
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0					0	
<b>Giacinto D'onofrio</b>	Consigliere	21-giu-16	Approvazione del Bilancio 2018		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ -	0						
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0					0	
<b>Marco Conte</b>	Consigliere	21-giu-16	Approvazione del Bilancio 2018		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ -	0						
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0					0	
<b>Paolo Ernesto Agrifoglio</b>	Consigliere	21-giu-16	06-dic-17		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ -	0						
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0					0	
<b>Stefano Francolini</b>	Consigliere	21-giu-16	06-dic-17		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ -	0						
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0					0	
<b>Giacomo Pignatti</b>	Consigliere	21-giu-16	Approvazione del Bilancio 2018		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ -	0						
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0					0	
<b>Antonios Kerastaris</b>	Consigliere	01-lug-16	Approvazione del Bilancio 2018		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ -	0						
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0					0	
<b>Athanasios Chronas</b>	Consigliere	01-lug-16	06-dic-17		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio				€ -	0						
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0					0	
<b>Laura Ciambellotti</b>	Indipendente	06-dic-17	Approvazione del Bilancio 2018		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio					0				€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0				€ -		
<b>Claudia Ricchetti</b>	Indipendente	06-dic-17	Approvazione del Bilancio 2018		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio					0				€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0				€ -		
<b>Daniela Saitta</b>	Indipendente	06-dic-17	Approvazione del Bilancio 2018		0						
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio					0				€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	0						
(III) Totale				€ -	0				€ -		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Approvazione del Bilancio	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine rapporto o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giovanni Fiori</b>	Presidente Collegio Sindacale	21-giu-16		2018		0							
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio					€ 38.000,00	0					€ 38.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	0							
(III) Totale					€ 38.000,00	0					€ 38.000,00		
<b>Francesca di Donato</b>	Sindaco	21-giu-16		2018		0							
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio					€ 23.000,00	0					€ 23.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	0							
(III) Totale					€ 23.000,00	0					€ 23.000,00		
<b>Maurizio De Magistris</b>	Sindaco	21-giu-16		2018		0							
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio					€ 23.000,00	0							
(II) Compensi da controllate e collegate					€ -	0							
(III) Totale					€ 23.000,00	0					0		
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	Dirigenti Strategici	NA	NA			0							
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio					191.451,57 (2)	0 €	630.000,00				€ 821.451,57		
(II) Compensi da controllate e collegate					321.920,94	0 €	123.750,00	37.115 (3)			€ 481.750,94		
(III) Totale					513.372,51	0 €	753.750,00	€ 37.115			€ 1.303.202,51		

(1) Definita solo per il caso di cambio di controllo a favore di un operatore nel settore del gioco pubblico, ovvero di uno o più azionisti che detengano partecipazioni in operatori del settore del gioco pubblico in Italia.

(2) Comprensivo di un emolumento da amministratore delegato di G. Group e Gamenet spa pari a 100.000 euro e di una remunerazione complessiva in qualità di Direttore Generale pari a 552.520 euro e un patto di non concorrenza pari a 650.000 Euro (che diventa pari 1 milione di Euro in caso di cambio di controllo)

(3) Auto e buoni pasto

**Tabella 2**

Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
<b>Guglielmo Angelozzi</b>	Direttore Generale	NA															
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
<b>Mario Bruno</b>	CFO	NA															
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
<b>Fabio De Santis</b>	CTO	NA															
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
<b>Gennaro Schettino</b>	Head of External Communication	NA															
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
<b>Altri Dirigenti</b>		NA															
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	

(1) Nel 2017 sono stati solo individuati i beneficiari ma non il quantum né è stata fatta assegnazione

**Tabella 1 Schema 7-Ter**

Informazioni sulle partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

A Nome e Cognome	B Carica	1 Società Partecipata	2 Numero di azioni possedute nel 2017	3 Numero di azioni possedute a fine 2017	Titolo del possesso
Stefano Francolini	Consigliere	Gamenet Group spa	278.633	0	Proprietà

La tabella è compilata con riferimento ai soli soggetti che abbiano posseduto nel corso del 2017 azioni di G.Group o di società da essa controllate

**Tabella 3B**

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	A Carica	1 Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus anni precedenti			4 Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabile	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
<b>Guglielmo Angelozzi</b>	Direttore Generale								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									250.000 (2)
(III) Totale									€ 250.000,00
<b>Vittorio Pignatti Morano Campori</b>	Presidente								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Giacinto D'onofrio</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Marco Conte</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Paolo Ernesto Agrifoglio</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Stefano Francolini</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Giacomo Pignatti</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Antonios Kerastaris</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Athanasios Chronas</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Laura Ciambellotti</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Claudia Ricchetti</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Daniela Saitta</b>	Consigliere								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Giovanni Fiori</b>	Presidente Collegio Sindacale								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Francesca di Donato</b>	Sindaco								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Maurizio De Magistris</b>	Sindaco								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	Dirigenti Strategici								
(I) Compensi nelle società che redige il bilancio									630.000 (1)
(II) Compensi da controllate e collegate									123.750 (2)
(III) Totale									€ 753.750,00

(1) Bonus IPO

(2) Bonus una tantum