

**GTECH S.p.A.**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DI GRUPPO**

**Esercizi al 31 dicembre 2013-2014**

**13 marzo 2014**

**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 ("**Amministratori**") e dei dirigenti con responsabilità strategiche degli emittenti quotati ("**Dirigenti con responsabilità strategiche**")<sup>1</sup>, nella versione del dicembre 2011, nonché (iv) delle *best practice* raccolte dalle principali associazioni tra le società italiane.

La presente politica è costituita da due sezioni. La prima sezione illustra i criteri e le linee guida per la remunerazione (i) degli Amministratori, compresi gli Amministratori esecutivi<sup>2</sup> e gli Amministratori investiti di particolari cariche ("**Amministratori con Incarichi Particolari**")<sup>3</sup>, (ii) dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché (iii) dei membri del collegio sindacale ("**Sindaci**") di GTECH S.p.A. (già Lottomatica Group S.p.A. e nel prosieguo, la "**Società**"), in un orizzonte temporale che coincide con l'esercizio in corso (2014). 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 2013, anche ai fini di offrire un raffronto con i compensi corrisposti nel

---

*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.*

2012 e di riferire in merito al livello di coerenza con i criteri e le linee guida adottati per l'esercizio 2013 nella precedente edizione della relazione sottoposta all'assemblea degli azionisti e pubblicata nel mese di maggio 2013.

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. Al momento della nomina dei nuovi membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale per gli esercizi 2014, 2015 e 2016, l'assemblea determinerà l'importo annuale complessivo massimo per la remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci.

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, dei direttori generali 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.gtech.com.com](http://www.gtech.com.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 della remunerazione e la conformità alle disposizioni di riferimento e l'osservanza delle predette politiche di remunerazione. La verifica relativa alle politiche adottate per l'esercizio 2013, di cui alla scorsa edizione della relazione sulla remunerazione, è stata effettuata l'11 marzo 2014 con esito positivo.

Ai fini della redazione del presente documento la Società non si è avvalsa della collaborazione di società di consulenza.

## **SEZIONE I**

### ***Organi competenti***

#### **Comitato per la remunerazione e le nomine**

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 dagli Amministratori non esecutivi Gianmario Tondato Da Ruos (presidente), Paolo Ceretti ed Alberto Dessy ai fini precisi di (i) 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 (ii) di assistere il consiglio quanto alla dimensione e alla composizione dello stesso. Inoltre il comitato formula pareri, raccomandazioni e proposte al consiglio di amministrazione, ovvero agli organi delegati, nelle predette materie nonché con riferimento ad eventuali attività svolte da Amministratori in concorrenza con la Società o sue controllate, e ai requisiti soggettivi degli Amministratori. In particolare, oltre alle funzioni sopra richiamate, il comitato propone al consiglio di amministrazione l'approvazione di piani di incentivazione a base azionaria, le linee guida in materia di compensi in denaro a breve termine, predisposizione della relazione sulle remunerazioni e dei regolamenti dei piani di incentivazione a base azionaria.

Il regolamento interno del comitato per la remunerazione e le nomine - che disciplina i lavori, le competenze e la struttura dell'organo - è disponibile nella sezione "*Governance*" del sito *internet* della Società, [www.gtech.com](http://www.gtech.com).

Il comitato, nella sua attuale composizione, è stato istituito il 29 aprile 2011.

#### **Amministratore delegato**

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**

**Corp.”)** e responsabile della *Americas Region*, 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 (pari ad Euro 2.300.000) 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 tale importo complessivo massimo, 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, Jaymin Patel, il direttore generale responsabile *Products & Services* Renato Ascoli, il direttore generale responsabile della *Italy Region* Fabio Cairoli, il *CFO* Alberto Fornaro ed il *President* e *CEO* di GTECH Corp. responsabile della *International Region* Walter Bugno.

a. Dirigenti con responsabilità strategiche GTECH	
Marco Sala	Amministratore delegato
Jaymin Patel	Amministratore, <i>President</i> e <i>CEO</i> di GTECH Corp., responsabile <i>Americas Region</i>
Renato Ascoli	Direttore generale, responsabile <i>Products &amp; Services</i>
Fabio Cairoli	Direttore generale, responsabile <i>Italy Region</i>
Walter Bugno	<i>President</i> e <i>CEO</i> di GTECH Corp., responsabile <i>International Region</i>
Alberto Fornaro	<i>CFO</i>

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche ha una struttura articolata: una quota fissa tendenzialmente in linea con la media del mercato, ed una quota variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi preassegnati che si attesta al di sopra di tale media, che rappresenta quindi una parte significativa del compenso complessivo.

Nell’ambito della quota variabile, si distinguono compensi in denaro collegati 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.

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.gtech.com](http://www.gtech.com)).

Con riferimento, invece, agli *STI*, in aggiunta a specifici obiettivi di *business* assegnati individualmente, la Società attribuisce una significativa importanza anche alla *performance* 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. Si segnala che il pagamento di *bonus* discrezionali è condizionato al raggiungimento di criteri oggettivi, quali la *performance*, verificati dal comitato per la remunerazione e le nomine.

I principi e criteri di remunerazione descritti 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 onnicomprensivo 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.

La Società incoraggia l'integrazione organica e funzionale dei 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 momento del *vesting*, e che la quota residua venga consegnata 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 (le indennità sono riportate nelle tabelle lett. (g) e (h) relative ai contratti di lavoro dei Dirigenti con responsabilità strategiche riportate nella Sezione II che segue).

Quanto ai pacchetti remunerativi in caso di cessazione del rapporto, i Dirigenti con responsabilità strategiche in Italia 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 a due (2) volte la retribuzione annua lorda comprensiva di *STI* calcolato su base media o effettiva. Per i contratti disciplinati dal diritto italiano, tale importo assorbirebbe l'indennità sostitutiva del preavviso compresa tra un minimo di 8 fino ad un massimo di 12 mesi (compenso fisso oltre a *STI*), ed 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 (1) annualità retributiva, in alcuni casi comprensiva 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.

Infine, non sono previsti accordi in ipotesi di *change-of-control* che possano avere effetti sulla remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci.

#### *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 degli Amministratori, Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per il 2013 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 (pari ad Euro 50.000) e da un gettone di presenza variabile in funzione della partecipazione alle riunioni collegiali presso il luogo di svolgimento (Euro 5.000) ovvero a distanza (Euro 2.500), entro il richiamato limite

omnicomprensivo determinato dall'assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile (Euro 2,3 milioni).

<b>b. Remunerazione Amministratori</b>				
Carica	Compensi fissi (compenso annuale lordo)	Gettone partecipazione riunione consiliare		
		Fisica	Remota	
Amministratore	50.000	5.000	2.500	

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 (Euro 2,3 milioni). Inoltre, il consiglio di amministrazione della Società ha deliberato, nel rispetto dell'importo massimo complessivo determinato dall'assemblea, di riconoscere alla presidenza del consiglio un compenso aggiuntivo di Euro 350.000 (il presidente del consiglio di amministrazione non è tra i beneficiari dei piani di incentivazione a base azionaria (LTI) riservati ai dipendenti della Società e delle sue controllate).

Agli Amministratori che hanno cessato il mandato nel corso dell'esercizio sono stati corrisposti compensi fissi e variabili *pro rata temporis*.



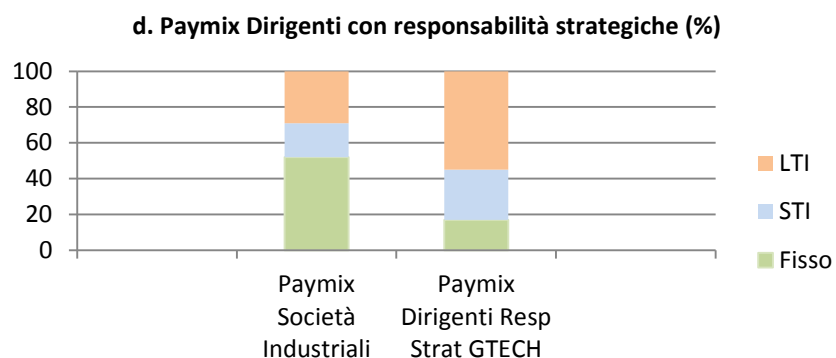
c. Amministratori Compensi aggiuntivi				
Carica	Compenso fisso (compenso annuale lordo)	Gettone partecipazione riunione organo		
		Fisica	Remota	
Presidenza consiglio di amministrazione	350.000	N/A*		
Comitato remunerazione e nomine (membro, non presidente)	25.000	2.500	1.250	
Presidenza comitato remunerazione e nomine	30.000	2.500	1.250	
Comitato controllo e rischi (membro, non presidente)	25.000	2.500	1.250	
Presidenza comitato controllo e rischi	45.000	2.500	1.250	
Comitato Amministratori indipendenti (membro, non presidente)	10.000	2.500	1.250	
Presidenza comitato Amministratori indipendenti	15.000	2.500	1.250	
Organismo di vigilanza (membro)	25.000	N/A		

\*N/A: non applicabile

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

In media, per il 2013 il pacchetto remunerativo dei Dirigenti con responsabilità strategiche, esclusi i c.d. “benefici non monetari”, è composto come segue:

- stipendio base: 17%;
- STI: 28%;
- LTI: 55%.



Una parte significativa della remunerazione complessiva è legata alla *performance* su base consolidata, e gli stipendi base sono determinati in linea con possibili diversi scenari di STI e 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 per il 2013, 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'utile operativo rappresenta l'unità di misura principale della *performance* economico-finanziaria, unitamente ai parametri dell'utile operativo consolidato minimo, *target* e *top*.

#### **e. Utile operativo e *performance***

% di utile operativo raggiunto	Utile operative GTECH (EURO M)
90%	479,7
<b>100%</b>	<b>533,0</b>
110,5%	588,7

Alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche hanno avuto, tra gli altri, l'obiettivo di migliorare la posizione finanziaria netta della Società, mentre altri hanno avuto un ulteriore obiettivo collegato al CAPEX della Società. 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 ed 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 una idonea combinazione di parametri economico-finanziari ed individuali. Tale componente remunerativa a breve termine è inoltre caratterizzata da un tetto massimo pari al 200% della retribuzione fissa annuale del beneficiario, corrisposta al raggiungimento di una *performance* economico-finanziaria del 110-115%. E' stata inoltre prevista la possibilità di aggiustamenti in caso di avvenimenti straordinari al di fuori del controllo del beneficiario Dirigente con responsabilità strategiche.

#### *LTI*

Gli incentivi a lungo termine hanno previsto l'assegnazione di *stock option* e di azioni. Una volta determinata la partecipazione dei beneficiari ai piani (*LTI*), il compenso è stato preventivamente suddiviso tra azioni ed opzioni (in via generale, 35% opzioni e 65% azioni); di conseguenza i piani (*LTI*) hanno condiviso i medesimi parametri di *performance*. I beneficiari non vengono quindi remunerati doppiamente dal momento che i piani sono coerentemente concepiti come un unico insieme.

Gli *LTI* 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 (utilizzo di cassa).

Tutti gli obiettivi economico-finanziari sono stati determinati dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine, ed in linea con l'autorizzazione da parte dell'assemblea degli azionisti. Gli obiettivi comuni degli *LTI* prevedevano la seguente *performance* economica consolidata:

- un EBITDA Consolidato complessivo pari almeno al 90% dell'obiettivo di EBITDA consolidato complessivo; e
- un dato quoziente tra la Posizione Finanziaria Netta Consolidata e l'EBITDA Consolidato.

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. Una opzione dà diritto ad una azione.

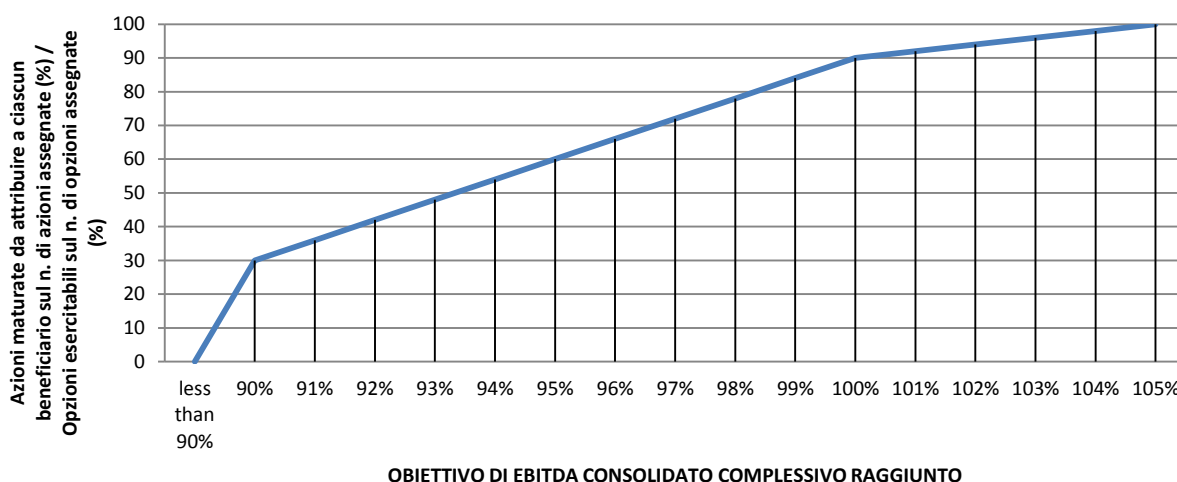
Per le informazioni di dettaglio sui piani di incentivazione a base azionaria giunti a maturazione nel 2013 (i.e. piano di *stock option* 2010-2016 e piano di attribuzione azioni 2010-2014), si fa rinvio ai relativi documenti informativi disponibili nella sezione nella sezione "*governance*" del sito *internet* della Società ([www.gtech.com](http://www.gtech.com)).

Al momento della comunicazione ai beneficiari della loro partecipazione ai piani (LTI), la Società ha fornito agli stessi i regolamenti dei piani riportanti i termini e le condizioni degli stessi.

Per quanto riguarda i meccanismi cosiddetti di *claw-back* (*et similia*) in caso di errori contenuti nelle relazioni finanziarie periodiche, le medesime vengono riapprovate e i necessari interventi apportati ai piani (LTI).

Di seguito sono riportate le azioni da attribuire ai (ovvero opzioni da esercitare da parte dei) beneficiari dei piani al raggiungimento (*inter alia*) dell'obiettivo di EBITDA Consolidato complessivo:

**f. Azioni/opzioni ed EBITDA Consolidato complessivo**



### *Benefici non monetari*

I benefici non monetari (quantificati nella tabella 1 della Sezione II (b) che segue) 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.

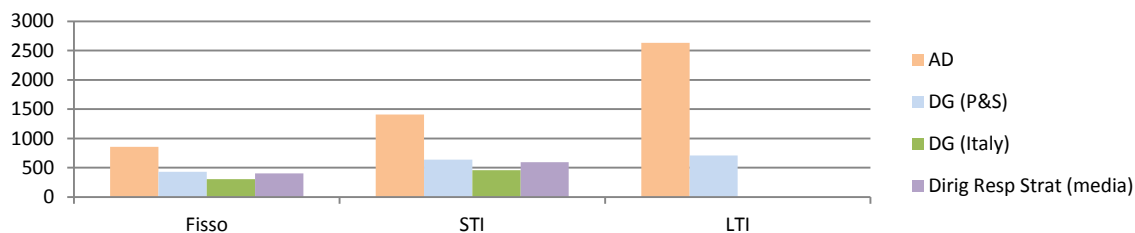
g. Condizioni comuni ai contratti di lavoro dei Dirigenti con responsabilità strategiche negli Stati Uniti d'America	
Termine da contratto	Scadenza
Dimissioni / Per giusta causa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stipendio base sino alla data di fine rapporto</li> <li>• bonus maturato e non corrisposto relativo al precedente esercizio</li> <li>• cancellazione azioni/opzioni non maturate</li> <li>• 3 mesi per esercitare opzioni maturate</li> </ul>
Licenziamento senza giusta causa / Dimissioni motivate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "x" 18-24 mesi stipendio base, bonus e una tantum</li> <li>• "x" 18-24 mesi assistenza fiscale</li> <li>• bonus maturato e non corrisposto per il precedente esercizio fiscale</li> <li>• bonus pro rata per esercizio in corso</li> <li>• 18-24 di benefit</li> <li>• 18-24 mesi per esercitare le opzioni maturate</li> </ul>
Morte/invalidità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 mesi stipendio base</li> <li>• 0-18 mesi bonus e una tantum</li> <li>• 18 mesi assistenza fiscale</li> <li>• bonus maturato e non corrisposto per il precedente esercizio fiscale</li> <li>• bonus pro rata per esercizio in corso</li> <li>• 24-36 mesi di benefit</li> <li>• 18 mesi per esercitare le opzioni maturate</li> </ul>
Pensionamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stipendio base sino alla data di fine rapporto</li> <li>• bonus maturato e non corrisposto per il precedente esercizio fiscale</li> <li>• facoltà di esercitare le opzioni maturate sino alla date di scadenza</li> <li>• fattore di pensionamento (età + anzianità di servizio) di 65= maturazione del 50% di azioni</li> <li>• 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)</li> </ul>

**h. Condizioni comuni ai contratti di lavoro dei Dirigenti con responsabilità strategiche in Italia (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali)**

<b>Dimissioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stipendio base sino alla data di fine rapporto</li> <li>• <i>Severance Pay</i></li> <li>• ferie non godute</li> <li>• bonus maturato e non corrisposto relativo al precedente esercizio</li> </ul>
<b>Licenziamento senza giusta causa / Dimissioni motivate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stipendio base sino alla data di fine rapporto</li> <li>• <i>severance pay</i></li> <li>• ferie non godute</li> <li>• indennità di preavviso pari a 8-12 mesi (stipendio base e STI)</li> <li>• bonus maturato e non corrisposto relative al precedente esercizio</li> </ul>
<b>Licenziamento per giusta causa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stipendio base sino alla data di fine rapporto</li> <li>• <i>severance pay</i></li> <li>• ferie non godute</li> <li>• bonus maturato e non corrisposto relative al precedente esercizio</li> </ul>
<b>Morte/invalidità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stipendio base sino alla data di fine rapporto</li> <li>• <i>severance pay</i></li> <li>• ferie non godute</li> <li>• indennità di preavviso pari a 8-12 mesi (stipendio base e STI)</li> <li>• pagamento assicurazione vita (Euro 220.000)</li> <li>• bonus maturato e non corrisposto relative al precedente esercizio</li> </ul>

La tabella che segue offre un confronto tra i pacchetti remunerativi (“*paymix*”) dei Dirigenti con responsabilità strategiche di GTECH, suddivisi tra amministratore delegato, direttori generali e gli altri due Dirigenti con responsabilità strategiche (quest’ultimi, in media):

**i. CONFRONTO REMUNERAZIONE AD, DG e DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DI GTECH (EUR/000)\***

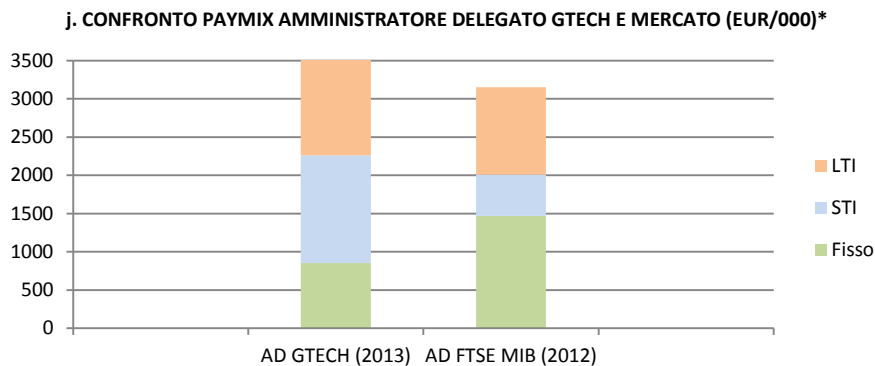


*\*i dettagli dei compensi riportati sono indicati nelle tabelle della Sezione II.(b) della presente relazione. Il direttore generale responsabile per la Italy Region ed i (2) Dirigenti con responsabilità strategiche non sono tra i beneficiari dei piani (LTI) con effetti nel 2013.*

## Amministratore delegato

La remunerazione dell'Amministratore delegato della Società, Marco Sala, riflette il suo ruolo di Amministratore e di Dirigente con responsabilità strategiche di GTECH, quest'ultimo disciplinato dal "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali" (sopra riassunto quanto ai termini principali).

Ciascun ruolo, Amministratore e Dirigente con responsabilità strategiche, è stato remunerato con una componente fissa ed una variabile.



\*i dettagli dei compensi riportati sono indicati nelle tabelle della Sezione II.(b) della presente relazione.

### *Componente fissa*

I compensi fissi per il 2013 hanno compreso (i) Euro 50.000 (annui lordi) quale compenso per la carica di Amministratore (esclusi i gettoni per la partecipazione alle riunioni del consiglio di amministrazione), e (ii) lo stipendio base quale Dirigente con responsabilità strategiche, per un importo complessivo di Euro 838.099 (annui lordi).

### *Componente variabile*

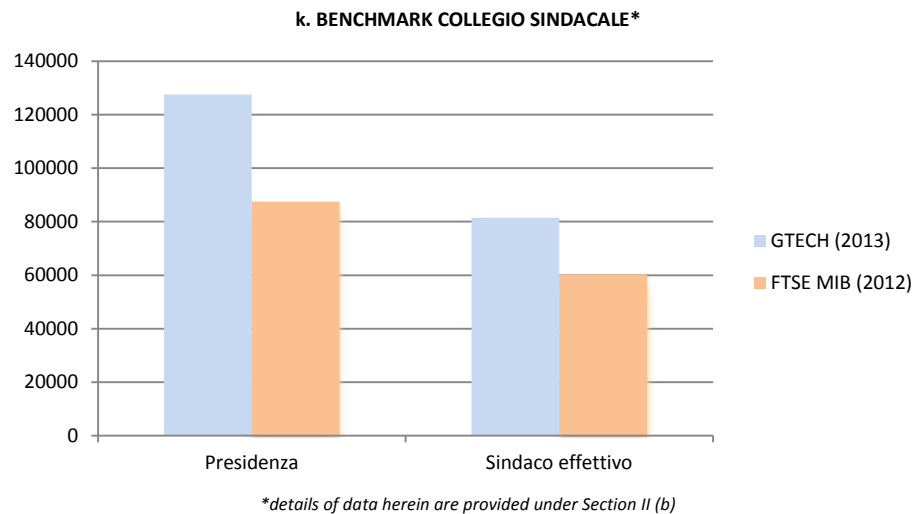
La componente variabile del compenso dell'Amministratore delegato è stata costituita da:

- gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del consiglio di amministrazione (Euro 5.000 per ciascuna riunione in caso di partecipazione fisica presso il luogo di svolgimento, ridotti ad Euro 2.500 in caso di partecipazione a distanza in teleconferenza);
- un *STI*, quale Dirigente con responsabilità strategiche della Società, per un importo massimo pari al 200% dello stipendio base annuale, con obiettivi correlati alla *performance*, utile operativo, CAPEX e Posizione Finanziaria Netta a livello consolidato in aggiunta ad obiettivi individuali;
- partecipazione ai piani di incentivazione a base azionaria (*LTI*), sia di attribuzione di azioni che di opzioni, con i seguenti obiettivi legati alla *performance* consolidata:
  - o un EBITDA Consolidato complessivo pari almeno al 90% dell'obiettivo di EBITDA consolidato complessivo; e
  - o un dato quoziente tra la Posizione Finanziaria Netta Consolidata e l'EBITDA Consolidato.



## Sindaci

Il compenso annuale massimo dei Sindaci è stato determinato dall'assemblea degli azionisti il 28 aprile 2011, che ha deliberato che gli emolumenti annui lordi del collegio sindacale siano determinati in ottemperanza alle tariffe dei dottori commercialisti ed esperti contabili, fino all'ammontare massimo di Euro 86.000 lordi su base annua per ciascun nominato componente effettivo il collegio sindacale, con una maggiorazione pari al 50% per il presidente, il cui compenso, su base annua, ammonterà per l'effetto ad Euro 129.000 lordi, equivalenti ad un compenso complessivo massimo per il collegio determinato in Euro 301.000 lordi su base annua.



**b) Compensi**

**b. 1) Compensi 2013**

I compensi corrisposti ai suddetti soggetti e categorie sono analiticamente esposti nelle tabelle sotto riportate in Euro<sup>4</sup>.

Tabella 1/A – *Compensi corrisposti agli Amministratori e al direttore generale da gtech 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 Pelliccioli	Presidente	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	350.000						350.000		
	Amministratore	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	85.000						85.000		

<sup>4</sup> Il tasso di cambio applicato, al 31 dicembre 2013, è EUR/USD 1,3194

	<b>Totale</b>			<b>435.000</b>						<b>435.000</b>		
Marco Sala	Amministratore delegato	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	838.099		1.406.266		79.378		2.323.743	2.630.428	
	Amministratore di IT Bank S.p.A. (collegata)	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013		13.333						13.333		
	Amministratore di OPAP			4.267						4.267		
	<b>Totale</b>			<b>855.699</b>		<b>1.406.266</b>		<b>79.378</b>		<b>2.341.343</b>	<b>2.630.428</b>	
Pietro Boroli **	Amministratore	1 gennaio 2013–31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	82.500						82.500		
Donatella Busso	Amministratore (indip.)	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	82.500						82.500		
	membro del comitato controllo e rischi	1 gennaio 2013 -31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		35.000					35.000		
	membro del comitato degli amministratori indipendenti	1 gennaio 2013 -31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31		13.750					13.750		

			dicembre 2013									
	<b>Totale</b>			<b>82.500</b>	<b>48.750</b>					<b>131.250</b>		
Paolo Ceretti **	Amministratore	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	82.500						82.500		
	membro del comitato remunerazione e nomine	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		32.500					32.500		
	membro del comitato controllo e rischi	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		30.000					30.000		
	<b>Totale</b>			<b>82.500</b>	<b>62.500</b>					<b>147.500</b>		
Alberto Dessy	Amministratore (indip.)	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	82.500						82.500		
	membro del comitato Amministratori indipendenti	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		15.000					15.000		
	membro del comitato remunerazione e nomine	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31		33.750					33.750		

			dicembre 2013									
	membro del comitato controllo e rischi	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		55.000					55.000		
	presidente del comitato controllo e rischi	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		55.000					55.000		
	presidente dell'organismo di vigilanza	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013			25.000					25.000		
	<b>Totale</b>			<b>82.500</b>	<b>128.750</b>					<b>211.250</b>		
Marco Drago **	Amministratore	1 gennaio 2013–31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	85.000						85.000		
Jaymin Patel	Amministratore	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	85.000						85.000	680.795	
	CEO di GTECH Corp. (controllata)	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013		788.140		1.018.815		46.314	61.095	1.914.363		
	<b>Totale</b>			<b>873.140</b>		<b>1.018.815</b>		<b>46.314</b>	<b>61.095</b>	<b>1.999.364</b>	<b>680.795</b>	
Gianmario Tondato Da	Amministratore (indip.)	1 gennaio 2013– 31	Assemblea azionisti	70.000						70.000		

Ruos		dicembre 2013	convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013									
	presidente comitato remunerazione e nomine	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		38.750					38.750		
	presidente comitato indipendenti	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013		20.000					20.000		
	<b>Totale</b>			<b>70.000</b>	<b>58.750</b>					<b>128.750</b>		
Renato Ascoli	Direttore generale (Products & Services)	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	<i>sine die</i>	431.538		638.752		180.131		1.250.421	710.887	
Fabio Cairoli	Direttore generale (Italy Region)	30 luglio 2013 – 31 dicembre 2013	<i>sine die</i>	305.385		456.243		23.136	50.000	834.764		
(***) 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 GTECH 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 e agli utili					
Dirigenti con resp strategiche - 2 (due)	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	sine die	812.572	1.188.126		136.890	120.000	2.257.588		

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 2013)			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio (2013)						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	n. opzioni	Fair value**
Marco Sala	Amm. delegato	Stock option 2010-2016	441.570	10,89	2013-2016							406.244	10,89		35.326	0	589.054

		Stock option 2011-2017	386.376	12,87	2014-2017											386.376	
		Stock option 2012-2018	386.518	15,25	2015-2018											386.518	
		Stock option 2013-2019				349.069	20,05	2016-2019		30/07/2013	20,99					349.069	
	Totale		1.214.464			349.069						406.244			35.326	1.121.963	589.054
Jaymin Patel	CEO di GTECH Corp. (controllata)	Stock option 2006-2014	107.546	29,45	2009-2014											107.546	
		Stock option 2010-2016	232.114	10,89	2013-2016							106.772	10,89		125.342		154.819
		Stock option 2011-2017	186.170	12,87	2014-2017											186.170	
		Stock option 2012-2018	181.594	15,25	2015-2018											181.594	
		Stock option 2013-				164.761	20,05	2016-2019		30/07/2013	20,99					164.761	



		2019															
	Total		707.424			164.761						106.772			125.342	640.071	154.819
Renato Ascoli	Direttore generale (Products & Services)	Stock option 2010-2016	119.340	10,89	2013-2016										9.548	109.792	159.198
		Stock option 2011-2017	124.110	12,87	2014-2017											124.110	
		Stock option 2012-2018	124.169	15,25	2015-2018											124.169	
		Stock option 2013-2019				125.665	20,05	2016-2019		30/07/2013	20,99					125.665	
	Totale		367.619			125.665						0			9.548	483.736	159.198
Fabio Cairoli	Direttore generale (Italy Region)	Stock option 2013-2019				65.159	20,05	2016-2019		30/07/2013	20,99					65.159	

(\*) 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.

(\*\*\*) include non maturate

#### Note generali

- I piani hanno un periodo di maturazione triennale correlato al raggiungimento di obiettivi commisurati all'EBITDA ed alla posizione finanziaria netta complessivi su base consolidata triennale. 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			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
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 delle opzioni	n. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	n. opzioni	n. opzioni	Fair value**
Dirigenti con resp. strategiche - 2 (due)	Stock option 2011-2017	191.140	12,87	2014-2017											191.140	
	Stock option 2012-2018	186.436	15,25	2015-2018											186.436	
	Stock option 2013-2019				177.792	20,05	2016-2019		30/07/2013	20,99					177.792	

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

**Note generali**

- I piani hanno un periodo di maturazione triennale correlato al raggiungimento di obiettivi commisurati all'EBITDA ed alla posizione finanziaria netta complessivi su base consolidata triennale. 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.

Tabella 3 – Piani di incentivazione in favore degli Amministratori, dei direttori generali 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, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (su base nominativa)

			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
Nome e cognome	Carica	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***
Marco Sala	Amministratore delegato	Performance Shares 2009-2013									65.196	13,33	1.007.278
		Performance Shares 2010-2014								14.618	93.330	20,41	1.034.096
		Performance Shares 2011-2015	191.599	2011-2013									
		Performance Shares 2012-2016	176.756	2012-2016									
		Performance Shares 2013-2017		2013-2017	133.488		2013-2015	30/07/2013	20,99				
		<b>Totale</b>	<b>368.355</b>		<b>133.488</b>					<b>14.618</b>	<b>158.526</b>		<b>2.041.374</b>

Jaymin Patel	CEO di GTECH Corp. (subsidiary)	Performance shares 2009-2013								16.495	13,33	254.848
		Performance shares 2010-2014							51.740	24.470	20,41	271.128
		Performance shares 2011-2015	92.330	2011-2013								
		Performance shares 2012-2016	83.044	2012-2014								
		Performance shares 2013-2017			63.007		2013-2015	30/07/2013	20,99			
		<b>Totale</b>	<b>175.374</b>		<b>63.007</b>				<b>51.740</b>	<b>40.965</b>		<b>525.976</b>
Renato Ascoli	Direttore generale (Products & Services)	Performance Shares 2009-2013								17.620	13,33	272.229
		Performance Shares 2010-2014		2010-2012					3.950	25.222	20,41	279.460
		Performance Shares 2011-2015	61.555	2011-2013								
		Performance Shares 2012-2016	56.783	2012-2014								

		Performance Shares 2013-2017			48.056		2013-2015	30/07/2013	20,99				
		<b>Totale</b>	<b>118.338</b>		<b>48.056</b>					<b>3.950</b>	<b>42.842</b>		<b>551.689</b>
Fabio Cairoli	Direttore generale (Italy Region)	Performance shares 2013-2017			24.917		2013-2015	30/07/2013	20,99				
<p>(*) "N. di azioni" include (i) 50% di azioni che verranno attribuite ai beneficiari nel 2014, condizionatamente alla permanenza in seno al Gruppo, e (ii) "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 dello stesso periodo.</p> <p>(**) significa azioni "annullate"</p> <p>(***) Il fair value non è indicato per i piani i cui effetti si producono negli esercizi successivi.</p> <p><b>Note generali</b></p> <p>- 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 triennale. Il numero delle azioni indicato nella presente tabella è relativo all'ipotesi di over performance.</p> <p>- 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.</p>													

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									
	Performance shares 2013-2017			67.990		2013-2015	30/07/2013	20,99				
<p>(*) "N. di azioni" include (i) 50% di azioni che verranno attribuite ai beneficiari nel 2014, condizionatamente alla permanenza in seno al Gruppo, e (ii) "azioni addizionali" proporzionali ai dividendi che sarebbero stati corrisposti nel corso del periodo di vesting qualora le azioni assegnate fossero state consegnate ai beneficiari all'inizio dello stesso periodo.</p> <p>(**) significa azioni "annullate"</p> <p>(***) Il fair value non è indicato per i piani i cui effetti si producono negli esercizi successivi.</p> <p><b>Note generali</b></p> <p>- 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 triennale. Il numero delle azioni indicato nella presente tabella è relativo all'ipotesi di over performance.</p> <p>- 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.</p>												

Tabella 3/B – STI in favore degli Amministratori, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

<b>Nome e cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Piano</b>	<b>Bonus dell'anno (maturato 2013)</b>			<b>Bonus di anni precedenti</b>			<b>Altri bonus (2013)</b>
Marco Sala	Amministratore delegato	N/A	Erogabile/erogato*	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) compensi dalla Società			1.406.266						
Jaymin Patel	CEO e President di GTECH, Americas Region	N/A	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(II) compensi da controllata			1.018.815						
Renato Ascoli	Direttore generale, Products & Services	N/A	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) compensi dalla Società			638.752						
Fabio Cairoli	Direttore generale, Italy Region	N/A	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) compensi dalla Società			456.243						
Dirigenti con resp strategiche – 2 (due)		N/A	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(II) compensi da controllata			1.188.126						
* 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.

<i>Nome e cognome</i>	<i>Carica</i>	<i>Periodo per cui è stata ricoperta la carica</i>	<i>Scadenza della carica</i>	<i>Compensi fissi</i>	<i>Compensi per la partecipazione a comitati</i>	<i>Compensi variabili – non equity</i>	<i>Benefici non monetari</i>	<i>Altri compensi</i>	<i>Totale</i>	<i>Fair value dei compensi equity</i>	<i>Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro</i>
Sergio Duca	Presidente del collegio sindacale della Società	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	127.500		5.192	2.311				
Angelo Gaviani	Sindaco della Società	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	81.500	10.400	3.260					
	Sindaco di LIS S.p.A. (controllata)	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014	12.000		480					
	Sindaco di PCCGS S.p.A. (controllata)	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014	10.000		400					



	Sindaco di SW Holding S.p.A. (controllata)	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	15.000		600					
	Sindaco di Lottomatica Scommesse S.r.l. (controllata)	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2015	45.376		1.815					
	Sindaco di Ringmaster S.r.l. (associata)	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	3.579							
	<b>Totale</b>			<b>167.455</b>	<b>10.400</b>	<b>6.555</b>			<b>184.410</b>		
Francesco Martinelli	Sindaco della Società	1 gennaio 2013– 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	81.500		3.260					
	Sindaco di LIS S.p.A. (controllata)	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014	18.000		720					
	Sindaco di Cartalis IMEL S.p.A. (controllata)	1 gennaio – 31 dicembre 2012	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	11.150		446					

Sindaco di PCCGS S.p.A. (controllata)	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2014	15.000		600					
Sindaco di Videolot Rete S.p.A. (controllata)	1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	45.000		1.800					
Sindaco di Consorzio Lotterie Nazionali – in liquidazione (controllata)	n/a	n/a	7.500		300					
Sindaco di Lotterie Nazionali S.r.l. (controllata)	1 gennaio 2013- 16 aprile 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	75.000		3.000					
	16 aprile 2013-31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2016								
Sindaco di SW Holding S.p.A. (controllata)	1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	22.500		900					
Sindaco di Toto Carovigno S.p.A. (controllata)	1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31	1.750		70					

			dicembre 2013								
Sindaco di Lottomatica Scommesse S.r.l.  (controllata)	1 gennaio 2013– 19 aprile 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2013	30.251		1.210						
	19 aprile 2013-31 dicembre 2013	Assemblea azionisti convocata per l'approvazione bilancio al 31 dicembre 2016									
Sindaco di Consorzio Lottomatica Giochi Sportivi – in liquidazione  (controllata)	n/a	n/a	1.500		60						
<b>Totale</b>			<b>299.024</b>		<b>12.366</b>			<b>311.390</b>			

***Partecipazioni detenute dagli Amministratori, Sindaci, direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche***

Le tabelle sotto riportate indicano le azioni detenute da Amministratori, sindaci, direttori generali 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

<i>Nome e cognome</i>	<i>carica</i>	<i>Società partecipata</i>	<i>n. azioni possedute al 31 dicembre 2012</i>	<i>n. azioni acquistate</i>	<i>n. azioni vendute</i>	<i>n. azioni assegnate gratuitamente</i>	<i>n. azioni possedute al 31 dicembre 2013</i>
Lorenzo Pellicoli	Presidente del consiglio di amministrazione	GTECH S.p.A.	71.400				71.400
Marco Sala	Amministratore delegato	GTECH S.p.A.	492.845	712.049	870.575	158.526	492.845
Paolo Ceretti	Amministratore	GTECH S.p.A.	3.060				3.060
Jaymin Patel	Amministratore	GTECH S.p.A.	271.700	106.772	266.265	41.563	153.770
Renato Ascoli	Direttore generale, Products & Services	GTECH S.p.A.	29.168	25.381	46.419	42.842	50.972

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 2013	GTECH 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;

**Posizione Finanziaria Netta Consolidata** 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, 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 nella Posizione Finanziaria Netta Consolidata.

Roma, 13 marzo 2014

GTECH S.p.A.

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

Il Presidente  
Lorenzo Pellicoli

# GTECH S.p.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI ATTRIBUZIONE DI AZIONI 2014-2018, 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, 13 marzo 2014

## Premessa

In data 13 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione di GTECH S.p.A. (la “Società” o “GTECH”) ha deliberato di sottoporre all’assemblea ordinaria, prevista per l’8 e 9 maggio 2014, rispettivamente in prima e seconda convocazione, il piano di attribuzione di azioni 2014-2018 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, i direttori generali 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 dal comitato per la <i>corporate governance</i> di 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 GTECH 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 GTECH 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 (esecutivi<sup>5</sup> 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 GTECH e le sue controllate;

“Società” o “GTECH”

indica GTECH S.p.A.

---

<sup>5</sup> 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 GTECH, e Jaymin Patel, *President* e *Chief Executive Officer* di GTECH Corporation, controllata statunitense della Società, nonché responsabile della *Americas Region*, sono componenti del Consiglio di Amministrazione nonché Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tra i Beneficiari non figurano componenti di organi amministrativi di società controllanti GTECH, né di società da essa controllate per i quali ultimi ricorrano, 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 e responsabile *Products & Services* e Fabio Cairoli, Direttore Generale e responsabile della *Italy Region*, nonché altri due Dirigenti 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* e dirigente proposto alla redazione dei documenti contabili della Società, e Walter Bugno, *President* e *CEO* di GTECH Corporation nonché responsabile della *International Region*. 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 La remunerazione dei Beneficiari comprende una quota fissa in linea con la media del mercato, e una quota variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi preassegnati al di sopra di tale media, che rappresenta pertanto una parte significativa del compenso complessivo. Tale struttura remunerativa si è dimostrata efficace nel raggiungimento degli obiettivi strategici. Pertanto, anche per quest'anno GTECH 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 GTECH 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, GTECH 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, comprensivi del periodo di maturazione di tre 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 2014, 2015 e 2016 complessivamente considerati, nonché al rispetto di un determinato rapporto tra Posizione Finanziaria Netta Consolidata ed EBITDA Consolidato, al termine dei medesimi 3 esercizi, quindi al 31 dicembre 2016, 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, soprattutto tenuto 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, del relativo contributo 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 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 GTECH 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, approvare, modificare e/o integrare il regolamento esecutivo del Piano, 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 *Italy Human Resources & Shared Services* della Società, per i Beneficiari alle dipendenze di società italiane, ed alla direzione *Americas*,

*International, P&S and Corporate 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 La revisione del Piano in caso di eventuali variazioni degli obiettivi di base, richiederà l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, eventualmente su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, 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 potrà (i) 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 dell'8 e 9 maggio 2014 di prossima convocazione, (ii) utilizzare eventuali Azioni proprie in portafoglio.

Qualora, nonostante tutte le condizioni stabilite per l'effettiva consegna delle Azioni si fossero avverate, 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 alla media del valore delle Azioni in un dato periodo così come indicato dal 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 GTECH 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 Nel corso della riunione del 13 marzo 2014, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine riunitosi in data 11 marzo 2014, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'assemblea.
- 3.7 È previsto che il numero massimo di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, 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 13 marzo 2014) è stato pari ad euro 23,12.

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 deliberi l'attribuzione di Azioni ai Beneficiari, in una o più *tranche*, contestualmente all'esame della relazione finanziaria semestrale del 2014. 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 le Azioni saranno assegnate gratuitamente, e verranno eventualmente consegnate nella misura in cui vengano conseguiti gli obiettivi di *performance* a tre anni. Le Azioni sono soggette ad un periodo di *vesting* triennale.

#### **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 2016. 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 2016, 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 2018, fatto salvo quanto previsto in relazione ai predetti vincoli.
- 4.4 Il Piano ha complessivamente per oggetto massime n. 446.286 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. 86.882 Azioni, Jaymin Patel n. 41.008 Azioni, Renato Ascoli n. 32.776 Azioni, Fabio Cairoli n. 20.410. Ai Beneficiari indicati al precedente punto 1.4 verranno attribuite complessivamente massime n. 46.358 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 2014, 2015 e 2016 complessivamente considerati, nonché al rispetto di un determinato rapporto tra Posizione Finanziaria Netta Consolidata ed EBITDA Consolidato al termine dei medesimi tre esercizi, quindi al 31 dicembre 2016, 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 *performance* 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, salva 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 *performance* 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 Beneficiari/o le Azioni e le Azioni Addizionali resi 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 0,26% dell'attuale capitale sociale di GTECH.



- 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 Emittenti, 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, anche

su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, 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)	QUADRO 1						
		<i>Strumenti finanziari diversi dalle stock option</i>						
		<p align="center"><b><u>Sezione2</u></b></p> <p align="center">Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione:</p> <p align="center"> <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 </p>						
		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 <i>vesting</i>
		8 maggio 2014	Azioni ordinarie GTECH S.p.A.	86.882	N.D.	a titolo gratuito	N.D.	3 anni

Jaymin Patel	Amministratore di GTECH SpA nonché <i>President e CEO</i> di GTECH Corp., responsabile della <i>Americas Region</i>	8 maggio 2014	Azioni ordinarie GTECH S.p.A.	41.008	N.D.	a titolo gratuito	N.D.	3 anni
Renato Ascoli	Direttore Generale di GTECH S.p.A., responsabile <i>Products &amp; Services</i>	8 maggio 2014	Azioni ordinarie GTECH S.p.A.	32.766	N.D.	a titolo gratuito	N.D.	3 anni
Fabio Cairoli	Direttore Generale di GTECH S.p.A., responsabile della <i>Italy Region</i>	8 maggio 2014	Azioni ordinarie GTECH S.p.A.	20.410	N.D.	a titolo gratuito	N.D.	3 anni
Dirigenti con responsabilità Strategiche		8 maggio 2014	Azioni ordinarie GTECH S.p.A.	46.358	N.D.	a titolo gratuito	N.D.	3 anni
Altri dipendenti		8 maggio 2014	Azioni ordinarie GTECH S.p.A.	218.862	N.D.	a titolo gratuito	N.D.	3 anni

# GTECH S.p.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI ATTRIBUZIONE DI OPZIONI 2014-2020, 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, 13 marzo 2014

## Premessa

In data 13 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione di GTECH S.p.A. (la “Società” o “GTECH”) ha deliberato di sottoporre all’assemblea ordinaria, prevista per l’8 e 9 maggio 2014, rispettivamente in prima e seconda convocazione, il piano di attribuzione di opzioni 2014-2020 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, i direttori generali 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 dal comitato per la <i>corporate governance</i> di Borsa Italiana S.p.A., nell’edizione da ultimo rivista nel dicembre 2011;

“Comitato per la Remunerazione

e le Nomine”

indica il comitato per la remunerazione e le nomine di GTECH 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 GTECH, 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 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 (esecutivi<sup>6</sup> o meno) della Società stessa;

---

<sup>6</sup> 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 <i>budget</i> per il medesimo periodo (per le spese preventivate), e (ii) di ogni onere straordinario non incluso nelle previsioni di <i>budget</i> . 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 GTECH e le sue controllate;
“Opzioni”	indica le opzioni oggetto del Piano di <i>Stock Option</i> , che daranno ai rispettivi Beneficiari, alle condizioni stabilite, il diritto di sottoscrivere un pari numero di Azioni;
“Società” o “GTECH”	indica GTECH S.p.A.

## 1. I soggetti destinatari del Piano

- 1.1 Tra i Beneficiari, Marco Sala, Amministratore Delegato di GTECH, e Jaymin Patel, *President* e *Chief Executive Officer* di GTECH Corporation controllata statunitense della Società, nonché responsabile

---

- 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.



della *Americas Region*, sono componenti del Consiglio di Amministrazione nonché Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tra i Beneficiari non figurano componenti di organi amministrativi di società controllanti GTECH, né di società da essa controllate per i quali ultimi ricorrano, 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 sono Renato Ascoli, Direttore Generale e responsabile *Products & Services*, Fabio Cairoli, Direttore Generale e responsabile della *Italy Region*, nonché altri due Dirigenti 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* e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili della Società, e Walter Bugno, *President* e *CEO* di GTECH Corporation e responsabile della *International Region*. 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 La remunerazione dei Beneficiari comprende una quota fissa in linea con la media del mercato, e una quota variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi preassegnati al di sopra di tale media, che rappresenta pertanto una parte significativa del compenso complessivo. Tale struttura remunerativa si è dimostrata efficace nel raggiungimento degli obiettivi strategici. Pertanto, anche quest'anno GTECH 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 GTECH 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, GTECH 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 Il diritto dei Beneficiari ad esercitare le Opzioni 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 2014, 2015 e 2016 complessivamente considerati, nonché al rispetto di un determinato rapporto tra Posizione Finanziaria Netta Consolidata ed EBITDA Consolidato, al termine dei medesimi tre esercizi, e quindi al 31 dicembre 2016, 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, soprattutto tenuto 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, del relativo contributo 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 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 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 GTECH 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, approvare, modificare e/o integrare il regolamento esecutivo del Piano, il tutto in conformità alle indicazioni al riguardo previste nel relativo documento informativo. Il Consiglio di Amministrazione assumerà le relative deliberazioni sentite, se del caso, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.
- 3.2 L'amministrazione del Piano spetta alla direzione *Italy Human Resources & Shared Services* della Società, per i Beneficiari alle dipendenze di società italiane, ed alla direzione *Americas, International, P&S and Corporate 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 La revisione del Piano in caso di eventuali variazioni degli obiettivi di base, richiederà esclusivamente l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, eventualmente su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, 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 potrà (i) 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 dell'8 e 9 maggio 2014 di prossima convocazione, (ii) utilizzare eventuali Azioni proprie in portafoglio.
- 3.5 Marco Sala e Jaymin Patel, quali amministratori di GTECH 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 Nel corso della riunione del 13 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine riunitosi in data 11 marzo 2014, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'assemblea.
- 3.7 È previsto che il numero massimo di Opzioni da assegnare a ciascun Beneficiario verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, 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 13 marzo 2014) è stato pari ad euro 23,12. 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 deliberi 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 influenze derivanti dalla diffusione di Informazioni Privilegiate al termine del processo; e (ii) più in generale, tale eventuale diffusione non impatterebbe la 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'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 2020, fatto salvo quanto previsto in relazione ai predetti vincoli.
- 4.4 Il Piano ha complessivamente per oggetto l'assegnazione di massime n. 2.160.865 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. 420.673 Opzioni, Jaymin Patel n. 198.557 Opzioni, Renato Ascoli n. 158.653 Opzioni, Fabio Cairoli n. 98.824 Opzioni. Ai Beneficiari indicati al precedente punto 1.4 verranno attribuite complessivamente massime n. 224.465 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 2014, 2015 e 2016 complessivamente considerati, nonché al rispetto di un determinato rapporto tra Posizione Finanziaria Netta Consolidata ed EBITDA Consolidato, al termine dei medesimi 3 esercizi, e quindi al 31 dicembre 2016, secondo quanto verrà più specificamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione in fase di attuazione del Piano.
- 4.6 Le Opzioni saranno 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 i tre anni successivi alla maturazione delle Opzioni un numero di Azioni ("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 maturazione delle Opzioni;
- "PSP" significa "*strike price*", ovvero il prezzo unitario di esercizio delle Opzioni;
- "NE" significa il numero di Opzioni maturate.

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 non ancora esercitabili, mentre per sei mesi a decorrere dalla cessazione potrà esercitare le Opzioni eventualmente esercitabili.

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 quivi previsto, assegnando un termine apposito, in ogni caso non inferiore a trenta giorni, ovvero assegnare ad altri Beneficiari le Opzioni venute meno.

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 potranno essere esercitate da parte degli eredi o dei successori a titolo particolare, entro 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 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.

4.9 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 1.24% dell'attuale capitale sociale di GTECH.

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 2016 ed il terzo anniversario di tale giorno, e comunque non oltre la data del 31 dicembre 2020. 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, eventualmente anche su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, 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, in tutto od in parte, le Opzioni prima della loro maturazione.



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						
		Stock option						
		<p><u>Sezione2</u></p> <p>Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea</p> <p><input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea</p>						
		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 GTECH S.p.A.	8 maggio 2014	Opzioni su Azioni ordinarie GTECH S.p.A. con liquidazione fisica	420.673	N.D.	N.D.	N.D.	2017-2020
Jaymin Patel	Amministratore di GTECH S.p.A.,  <i>President e CEO di GTECH Corp., nonché responsabile della Americas Region</i>	8 maggio 2014	Opzioni su Azioni ordinarie GTECH S.p.A. con liquidazione fisica	198.557	N.D.	N.D.	N.D.	2017-2020

Renato Ascoli	Direttore Generale di GTECH S.p.A., responsabile <i>Products &amp; Services</i>	8 maggio 2014	Opzioni su Azioni ordinarie GTECH S.p.A. con liquidazione fisica	158.653	N.D.	N.D.	N.D.	2017-2020
Fabio Cairoli	Direttore Generale di GTECH S.p.A., responsabile della <i>Italy Region</i>	8 maggio 2014	Opzioni su Azioni ordinarie GTECH S.p.A. con liquidazione fisica	98.824	N.D.	N.D.	N.D.	2017-2020
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		8 maggio 2014	Opzioni su Azioni ordinarie GTECH S.p.A. con liquidazione fisica	224.465	N.D.	N.D.	N.D.	2017-2020
Altri dipendenti		8 maggio 2014	Opzioni su Azioni ordinarie GTECH S.p.A. con liquidazione fisica	1.059.693	N.D.	N.D.	N.D.	2017-2020