



**RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SULLA REMUNERAZIONE**

(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-*TER* DEL TUF E 84-*QUATER* DEL REGOLAMENTO EMITTENTI NONCHÉ DELL'ART. 5 DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE DEGLI EMITTENTI QUOTATI PROMOSSO DAL COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE ISTITUITO PRESSO BORSA ITALIANA S.P.A.)

approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 dicembre 2022

da presentare all'Assemblea degli Azionisti del 24 gennaio 2023

INDICE

INDICE	2
GLOSSARIO	4
PREMESSA	6
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
Politica in materia di remunerazione dei Componenti degli organi di amministrazione, i direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	7
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica	7
b)Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), relative competenze e modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire conflitti di interessi	8
c)Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni	9
d)Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed i cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto alla politica da ultimo approvata dall'assemblea degli azionisti	9
e)Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	10
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	15
g)Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	16
h)Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	16
i)Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	16
j)Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post	16
k)Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	16
l)Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	17
m)Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	17

n)Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.	17
o) Indicazioni circa l’eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	18
p)Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	18
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO CHIUSO AL 30 SETTEMBRE 2022 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	19
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	19
1.1 Consiglio di Amministrazione	19
1.2 Collegio Sindacale	22
1.3 Dirigenti con responsabilità strategiche	22
1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	22
1.5 Deroghe alla politica di remunerazione	22
1.6 Meccanismi di correzione della componente variabile	22
1.7 Informazioni di confronto	22
SECONDA PARTE - TABELLE	23
SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	31

GLOSSARIO

Codice di Corporate Governance	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato il 31 gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria. Le società che adottano il Codice di Corporate Governance lo applicano a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione costituito da Abitare In ai sensi del Codice di Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Abitare In.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Abitare In.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, che richiama la definizione fornita nell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Abitare In e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2021 su proposta del Comitato per la Remunerazione, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Regolamento Parti Correlate	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010, in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 5 del Codice di Corporate Governance.

Società o Abitare In o Emittente	Abitare In S.p.A.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativamente ai componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la “**Relazione**”) è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione di Abitare In in data 13 dicembre 2022 ai sensi (i) dell’articolo 123-ter del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”), come recentemente modificato dal Decreto Legislativo 10 giugno 2019, n. 49, in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (cd. “Direttiva Shareholder II”) del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che modifica la direttiva 2007/36/CE (cd. “Direttiva Shareholder I”) per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti; (ii) dell’articolo 84-quater del regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche (“**Regolamento Emittenti**”) e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter e (iii) dell’art. 5 del Codice di Corporate Governance degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Nella Sezione I della Relazione è illustrata in modo chiaro e comprensibile la politica retributiva (la “**Politica**” o la “**Politica di Remunerazione**”) di Abitare In S.p.A. (di seguito anche “**Abitare In**” o la “**Società**”) e del gruppo che a essa fa capo (le società controllate della Società ai sensi dell’articolo 93 del TUF, di seguito anche il “**Gruppo**”) in merito alla remunerazione:

1. dei componenti del Consiglio di Amministrazione; e
2. dei Dirigenti con responsabilità strategiche (tra cui i direttori generali) ovvero dei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita nell’Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate, come richiamata dall’art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, identificati con i primi riporti dell’Amministratore Delegato (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”);

nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica di Remunerazione, ai sensi dell’articolo 123-ter, terzo comma, del TUF.

Nella Sezione II della Relazione sono rappresentate, ai sensi dell’articolo 123-ter, quarto comma, del TUF, in modo chiaro e comprensibile le singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dei membri del collegio Sindacale e i relativi compensi corrisposti nell’esercizio chiuso al 30 settembre 2021 dalla Società e da società controllate o collegate (tabelle 1 e 2).

Sono infine indicate nella Tabella 3, allegata alla presente Relazione, le eventuali partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai soggetti sopra richiamati.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella procedura adottata in materia dalla Società e disponibile sul suo sito internet (www.abitareinspa.com), l’approvazione della presente Politica da parte dell’Assemblea degli Azionisti, previa definizione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (costituito in maggioranza da amministratori indipendenti), esonera le delibere della Società in materia di remunerazione dei suoi amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall’esperimento delle procedure previste dalle suddette disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

Politica in materia di remunerazione dei Componenti degli organi di amministrazione, i direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

Il Consiglio di Amministrazione definisce e rivede la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (cfr. infra sub lettera b) della Sezione I della presente Relazione.

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello statuto della Società;
- (ii) ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, approva la Politica sulla Remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione;
- (iii) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente Sezione della Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, introdotti dal D. Lgs. n. 49/2019, è sottoposta, con cadenza annuale o in occasione di modifiche della Politica medesima, al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile.

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica di Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti. In presenza di circostanze eccezionali, la Società, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni procedurali - in essa previste - in base alle quali la deroga può essere applicata e con riguardo agli elementi della Politica a cui si può derogare in essa specificati (cfr. infra sub lettera p) della Sezione I della presente Relazione).

Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, sia inteso come mercato di riferimento della Società (i.e. progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti, tecnologie e soluzioni integrate nella costruzione, manutenzione ed efficienza di infrastrutture legate al trasporto e la fornitura di energia, dati e materiali), sia inteso come mercato del lavoro e delle risorse umane.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al relativo voto, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti (intendendosi per tali le scelte già compiute dalla Società in materia di politica di remunerazione, che potrebbero anche essere state ispirate alle prassi di mercato, quali quelle raccomandate dai codici di comportamento a cui la Società dichiara di aderire). In tale ipotesi la Società

sottopone al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica è il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, nonché il Consiglio di Amministrazione. Spetta al Collegio Sindacale la vigilanza sulle modalità di concreta attuazione della Politica.

b) Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), relative competenze e modalità di funzionamento ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire conflitti di interessi

Il Comitato per la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Politica di Remunerazione, è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi ed indipendenti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF e dell'articolo 5 (Raccomandazione 26) del Codice di Corporate Governance e dal Regolamento del Comitato medesimo. Come valutato in sede di nomina da parte dell'organo amministrativo, tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Alla data della Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto da Nicla Picchi (Presidente), Mario Benito Mazzoleni e Giuseppe Vegas.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica per la Remunerazione;
- presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione nel corso della quale vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni e comunque in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli Amministratori Delegati o investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Collegio Sindacale. Il Presidente del Comitato può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, altri componenti il Consiglio di Amministrazione oltre che esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Il Presidente e il segretario sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico.

c) *Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni*

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

d) *Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed i cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto alla politica da ultimo approvata dall'assemblea degli azionisti*

La politica generale sulle remunerazioni (e sulla procedura di attuazione) è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 23 aprile 2021 e successivamente, in data 28 aprile 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione di Abitare In è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, con l'obiettivo di:

- attrarre, trattenere, motivare e fidelizzare persone dotate di elevate qualità individuali, professionali e manageriali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business;
- allineare gli interessi dell'azienda e del management con quelli degli Azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e performance individuali;
- promuovere la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione da un lato e performance individuali e del Gruppo, dall'altro.

Per gli amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione prevede, in conformità con quanto previsto dalla Raccomandazione 29 del Codice di Corporate Governance, un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato ai risultati economici conseguiti dalla Società (cfr. il successivo paragrafo o).

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli amministratori esecutivi all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In particolare, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile sia in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;
- gli obiettivi di performance ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

- la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di medio-lungo termine; Quest'ultima è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di medio- lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- le componenti variabili della remunerazione hanno un valore massimo predeterminato;
- le intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rilevatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla Società;
- regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione della carica o del rapporto di lavoro, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo e a un determinato numero di anni di remunerazione.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli indipendenti è definita dall'Assemblea degli Azionisti.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non prevede alcuna componente variabile. Non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della società né gli amministratori non esecutivi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Il compenso annuo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2020, in esecuzione della delibera assembleare, è pari a Euro 18.000,00 (diciottomila/00) lordi per ciascuno degli amministratori indipendenti e pari a Euro 3.000,00 (tremila/00) lordi per l'amministratore non esecutivo.

In aggiunta a quanto sopra, si segnala che l'amministratore non esecutivo Eleonora Reni percepisce inoltre una remunerazione fissa quale dipendente della Società, disciplinata dal contratto di lavoro subordinato.

Compenso per la partecipazione ai Comitati

Il suddetto consiglio di amministrazione ha deliberato, inoltre, di assegnare ai componenti dei comitati endoconsiliari in essere (Comitato Per la Remunerazione e Comitato Controllo e Rischi), siano essi o meno amministratori indipendenti, un gettone di presenza pari ad Euro 500,00, (cinquecento/00) (spese escluse) lordi per la partecipazione a ciascuna seduta.

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La remunerazione degli amministratori esecutivi si comporrà in generale dei seguenti elementi:

a) Remunerazione fissa

- Tale componente è costituita dalla remunerazione per la carica detenuta in Abitare In, come determinata dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c. e per la carica di amministratori unici ricoperte nelle altre società del Gruppo.

La componente fissa della remunerazione apprezza il contenuto, l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, le caratteristiche soggettive distintive e le competenze possedute.

La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile, e ciò – tra l'altro – anche al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.

b) Componente variabile di breve periodo cd MBO – Management by Objectives)

- Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il management ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti.

c) Componente variabile di medio-lungo periodo (c.d. LTIP – Long Term Incentive Plan):

- Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare gli Amministratori esecutivi ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo e di allineare gli interessi di tali amministratori a quelli degli azionisti tramite l'attribuzione di strumenti finanziari.

d) Fringe benefit:

- i fringe benefit consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

In conformità con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, la componente variabile è legata ad obiettivi coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, inerenti, in particolare, al fatturato, all'EBT e alla posizione finanziaria netta della Società e del Gruppo ed al raggiungimento di determinate milestones in materia di ambiente, sostenibilità e consumo consapevole.

Inoltre, in linea con la Raccomandazione n. 27 d) del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione prevede che il pagamento di una componente significativa della remunerazione variabile venga differito nel tempo.

Resta inteso che, ai sensi della Politica, è comunque fatta salva la possibilità che, in caso di raggiungimento degli obiettivi a cui è subordinata la corresponsione della componente variabile della remunerazione, detta corresponsione possa essere oggetto di rinuncia da parte dei soggetti interessati.

Remunerazione fissa

L'Assemblea ordinaria dei soci in data 22 dicembre 2020, in relazione alla definizione dei compensi spettanti agli Amministratori, ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica per tre esercizi e cioè fino alla data dell'assemblea chiamata all'approvazione del bilancio di esercizio che si chiuderà al 30 settembre 2023, un compenso lordo complessivo sino ad Euro 277.000 per anno, da suddividere tra i membri del Consiglio di Amministrazione nella misura individuata dallo stesso, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

In adempimento di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2020, ha deliberato in particolare di attribuire un compenso lordo annuo pari a Euro 110.000,00 (centodiecimila/00) a Luigi Francesco

Gozzini, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, e un compenso lordo annuo pari a Euro 110.000,00 (centodiecimila/00) a Marco Claudio Grillo, in qualità di amministratore delegato.

In aggiunta a quanto sopra, in alcune società controllate del Gruppo, Luigi Francesco Gozzini e Marco Claudio Grillo ricevono per lo svolgimento del ruolo di amministratore unico un emolumento pari a Euro 42.000 lordi per ogni controllata operativa.

Componente variabile di breve termine (MBO)

In coerenza con le linee guida in materia di meccanismi di incentivazione di breve termine adottate dall'Emittente nel contesto del processo di ammissione a quotazione delle azioni della Società su Euronext Milan, in data 28 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione ha adottato, su proposta del Comitato Remunerazioni, un piano di incentivazione monetaria annuale (il "**Piano MBO**") in favore degli Amministratori esecutivi.

Il sistema di incentivazione annuale prevede la corresponsione di un premio monetario sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali predefiniti. Tale sistema viene rivisto ogni anno dal Comitato per la Remunerazione, che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi per gli Amministratori esecutivi e ne identifica le metriche.

A ciascun destinatario è assegnato un premio variabile *target* espresso come una percentuale della retribuzione fissa in caso di raggiungimento degli obiettivi *target* prefissati.

Il premio variabile è stabilito, su base annuale, in misura compresa tra lo 0% e il 130% della componente fissa spettante agli Amministratori esecutivi.

Il premio variabile di breve periodo è corrisposto interamente al raggiungimento di una soglia minima degli obiettivi prefissati (per l'esercizio chiuso al 30 settembre 2022 stabilita in almeno il 90%). In caso contrario, non viene corrisposto neanche parzialmente.

Quali indicatori di *performance* aziendale si utilizzano uno o più tra i seguenti indicatori:

- i. il controvalore complessivo dei rogiti di compravendita sottoscritti con i clienti delle iniziative immobiliari del gruppo Abitare In;
- ii. l'incremento del valore della produzione consolidato, al netto dell'acquisto di nuove aree e al lordo dello scarico di magazzino per vendite (voce di bilancio "variazione delle rimanenze per avanzamento lavori iniziative immobiliari").

L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione del bilancio consolidato annuale di riferimento.

Componente variabile di medio-lungo termine (LTIP)

In coerenza con le linee guida in materia di meccanismi di incentivazione di lungo periodo adottate dall'Emittente nel contesto del processo di ammissione a quotazione delle azioni della Società su Euronext Milan, in data 28 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione, ha adottato, su proposta del Comitato Remunerazioni, un piano di incentivazione di medio-lungo termine basato su strumenti finanziari (il "**Piano Stock Grant 2021-2023**") a favore degli amministratori con deleghe esecutive Luigi Francesco Gozzini e Marco Grillo (i "**Beneficiari**"), nonché al Dirigente con Responsabilità Strategiche Marco Luigi Scalvini (il "**Dirigente Beneficiario**").

Il Piano Stock Grant 2021-2023 è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 31 maggio 2021 ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

Per maggiori informazioni sul Piano Stock Grant 2021-2023 si veda il relativo Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti a cui si rimanda, disponibile sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.abitareinspa.com.

Oggetto e modalità di attuazione del Piano Stock Grant 2021-2023

Il Piano Stock Grant 2021-2023 prevede l'attribuzione gratuita, a ciascuno dei beneficiari, del diritto di ricevere dalla Società (sempre a titolo gratuito) azioni ordinarie di nuova emissione (le "Azioni") di Abitare In (il "Diritto"). Tenuto conto del frazionamento con rapporto di 1:10 delle azioni prive del valore nominale di Abitare In deliberato dall'assemblea degli azionisti della Società in data 31 maggio 2021 e reso operativo a partire dal 21 giugno 2021, il Piano Stock Grant 2021-2023 prevede l'assegnazione di massime complessive n. 1.020.000 Azioni e sarà attuato mediante attribuzione a titolo gratuito del Diritto di ricevere Azioni rivenienti dall'aumento di capitale sociale gratuito ai sensi dell'articolo 2349, comma 1, c.c. Il numero massimo di Azioni a servizio del Piano Stock Grant 2021-2023 (pari a n. 1.020.000) corrisponderà ad una percentuale pari a circa il 3,8 % dell'attuale capitale sociale della Società (suddiviso in numero 26.530.812 azioni ordinarie) come conseguentemente incrementato.

Il Piano di Stock Grant 2021-2023 avrà durata sino all'approvazione del bilancio al 30 settembre 2023, ovvero alla consegna delle Azioni ai Beneficiari in relazione alla terza tranche, qualora precedente o successiva a tale data.

Il raggiungimento degli obiettivi di performance fissati dal Piano Stock Grant 2021-2023 verrà accertato annualmente dal Consiglio di Amministrazione dopo l'approvazione del relativo bilancio consolidato (i.e., 2021-2022-2023) redatto dalla Società.

Beneficiari

L'assegnazione dei Diritti è stata prevista in unica finestra temporale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano di Stock Grant 2021-2023 da parte dell'Assemblea.

I Diritti assegnati a ciascun Beneficiario daranno diritto a sottoscrivere un numero di Azioni suddiviso in 3 tranche, come qui di seguito indicato:

- a) la prima tranche avrà ad oggetto sino ad un massimo di n. 150.000 Azioni per ciascun Beneficiario (la "Prima Tranche");
- b) la seconda tranche avrà ad oggetto sino ad un massimo di n. 150.000 Azioni per ciascun Beneficiario (la "Seconda Tranche");
- c) la terza tranche avrà ad oggetto sino ad un massimo di n. 150.000 Azioni per ciascun Beneficiario (la "Terza Tranche");

Ciascuna Tranche sarà soggetta ad un diverso Periodo di Maturazione, qui di seguito indicato:

- a) per la Prima Tranche il Periodo di Maturazione terminerà alla data di chiusura dell'esercizio 2021, e dunque il 30 settembre 2021;
- b) per la Seconda Tranche il Periodo di Maturazione terminerà alla data di chiusura dell'esercizio 2022, e dunque il 30 settembre 2022;
- c) per la Terza Tranche il Periodo di Maturazione terminerà alla data di chiusura dell'esercizio 2023, e dunque il 30 settembre 2023.

(il termine di scadenza relativo a ciascuna Tranche, il "Termine di Maturazione").

L'efficacia dei Diritti relativi a ciascuna delle tranches sarà condizionata, oltre che alla piena e incondizionata accettazione della proposta di adesione da parte del Beneficiario, alla permanenza del rapporto di amministrazione sino al Termine di Maturazione e in funzione e in proporzione dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi di performance (gli "Obiettivi"), come di seguito definiti.

COMPONENTE A

Per "Componente A" si intende un importo pari al 20% del numero complessivo dei Diritti da assegnare.

Il Beneficiario matura il diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente A a condizione che (i) con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2021, sia stato predisposto il sistema di rendicontazione delle performance ESG (bilancio di sostenibilità) e (ii) con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022 e chiuso al 30 settembre 2023, siano riscontrati dei miglioramenti dei parametri ESG da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione a seguito della redazione del primo bilancio di sostenibilità.

Esercizio	Obiettivo	Ammontare componente A
2021	Predisposizione e approvazione bilancio di sostenibilità (1)	100%
2022	Variazione positiva dei parametri ESG (2)	100%
2023	Variazione positiva dei parametri ESG (2)	100%

(1) nel caso in cui il bilancio di sostenibilità non venga predisposto e approvato entro il 30 settembre 2021, la componente A sarà pari a 0.

(2) nel caso in cui la variazione dei parametri ESG sia inferiore alla percentuale individuata dal Consiglio di Amministrazione la componente A sarà pari a 0.

COMPONENTE B

Per "Componente B" si intende un importo pari al 40% del numero complessivo dei Diritti da assegnare.

Il Beneficiario matura il diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente B sulla base del valore, superiore o inferiore, dell'EBT Consolidato rispetto al valore dell'EBT Target stabilito nel Piano Industriale, come illustrato nella tabella che segue:

EBT Consolidato/EBT Target	Ammontare componente B
> o uguale 90% dell'EBT Target	100%
> 50% e < 90% dell'EBT Target	$6000 * (\text{EBT Consolidato} / \text{EBT Target} - 50\%) / 40\%$
< o uguale 50% dell'EBT Target	0%

COMPONENTE C

Per "Componente C" si intende un importo pari al 40% del numero complessivo dei Diritti da assegnare.

Il Beneficiario matura il diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente C sulla base del raggiungimento degli obiettivi di mantenimento/incremento della pipeline di sviluppo al 30 settembre di ogni anno, in termini di n. di appartamenti tipo, come previsto nel Piano Industriale, come illustrato nella tabella che segue:

Pipeline / Pipeline Target	Ammontare componente C
> o uguale 90% della Pipeline Target	100%
> 50% e < 90% della Pipeline Target	$6000 * (\text{Pipeline} / \text{Pipeline Target} - 50\%) / 40\%$
< o uguale 50% della Pipeline Target	0%

Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni

I Diritti sono strettamente personali, nominativi e intrasferibili - fatta salva la trasmissibilità mortis causa – e non potranno essere costituiti in pegno o sottoposti a vincoli di alcun genere sia a titolo oneroso che gratuito. Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni effettivamente consegnate ai Beneficiari e al Beneficiario Dirigente.

Claw-back

Nel caso in cui entro il termine di 3 anni dalla data di corresponsione della componente variabile derivante dal Piano Stock Grant 2021-2023, risulti che tale compenso sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi, anche conseguenti a condotte dolose o gravemente colpose del relativo beneficiario, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere al relativo beneficiario, e tale beneficiario sarà tenuto, a restituire alla Società il compenso derivante dal Piano di Stock Grant 2021-2023, fermi restando eventuali altri diritti, azioni o rimedi a disposizione della Società. L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione dell'incarico di amministrazione del beneficiario in questione con la Società.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

È stato individuato n. 1 Dirigente con Responsabilità Strategiche all'interno dell'organigramma aziendale dell'Emittente, nella persona di Marco Luigi Scalvini, la cui retribuzione è composta da una componente monetaria fissa e una componente in azioni.

Con riferimento alla componente in azioni, le Azioni del Piano Stock Grant 2021-2023 destinate al Beneficiario Dirigente, a condizione che sia ancora in essere il rapporto di lavoro e che non sia stato avviato il periodo di preavviso a seguito della comunicazione di cessazione, saranno attribuite alla data di chiusura di ciascun esercizio e quindi entro 90 giorni dal 30 settembre 2021, 30 settembre 2022 e 30 settembre 2023. Ciascuna tranche avrà ad oggetto un numero di Azioni che verrà calcolato dividendo l'importo di Euro 150.000 per la media aritmetica del prezzo di chiusura delle azioni di Abitare In nel mese antecedente la data effettiva di assunzione. La Società ritiene che la struttura del pacchetto retributivo (basato anche su strumenti finanziari) sopra descritto sia adeguato per remunerare l'attività e l'impegno prestato.

REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è stata determinata dall'Assemblea degli azionisti con delibera del 23 dicembre 2020.

Per i membri del Collegio Sindacale, l'Assemblea degli Azionisti del 23 dicembre 2020 ha deliberato un compenso lordo annuo pari a Euro 19.000,00 per il Presidente e Euro 13.000,00 per gli altri membri. Sono previsti rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

Fermo restando quanto sopra specificato, non risultano stipulati accordi che acquistano efficacia, sono modificati o si estinguono in caso di cambiamento di controllo della Società o di richiesta di dimissioni all'esito di un'offerta pubblica di acquisto o di un'offerta pubblica di scambio.

f) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

È prevista l'attribuzione, in favore degli Amministratori esecutivi, di benefit non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti.

Nell'ambito dei benefit non monetari sono compresi (i) telefono aziendale, (ii) PC, (iii) polizze assicurative in linea con la prassi di mercato e (iv) per il solo Presidente del Consiglio di Amministrazione, uso di abitazione

situata in Milano con un canone di locazione annuo non superiore a Euro 50.000, per lo spostamento della residenza.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e) della presente Relazione.

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e) della presente Relazione.

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La Politica di Remunerazione prevede che gli obiettivi di performance sopra delineati e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, in quanto devono tener conto dei rischi assunti da Abitare In, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

Per le informazioni relative alla coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e) della presente Relazione.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

La Politica di Remunerazione della Società prevede la corresponsione di una parte della remunerazione variabile differita nel tempo per gli amministratori esecutivi e per il Dirigente con Responsabilità Strategiche. Per maggiori informazioni si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e) della Relazione.

In conformità a quanto raccomandato nel Codice di Corporate Governance e in coerenza con le specifiche indicazioni recentemente formulate dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A., per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di lungo termine - nel caso in cui entro il termine di 3 anni dalla data di corresponsione del compenso derivante dal Piano Stock Grant 2021-2023, risulti che tale compenso sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi, anche conseguenti a condotte dolose o gravemente colpose del relativo beneficiario, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere al relativo beneficiario, e tale beneficiario sarà tenuto, a restituire alla Società il compenso derivante dal Piano Stock Grant 2021-2023, fermi restando eventuali altri diritti, azioni o rimedi a disposizione della Società. L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione dell'incarico di amministrazione del beneficiario in questione con la Società.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Con riferimento alla componente variabile di medio-lungo periodo, i Diritti derivanti dal Piano di Stock Grant 2021-2023 sono strettamente personali, nominativi e intrasferibili - fatta salva la trasmissibilità mortis causa – e non potranno essere costituiti in pegno o sottoposti a vincoli di alcun genere sia a titolo oneroso che gratuito.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni effettivamente consegnate ai Beneficiari e al Beneficiario Dirigente.

l) *Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro*

Possono essere stipulati accordi con gli Amministratori e/o con i Dirigenti con Responsabilità Strategica che regolino ex ante gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica, ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

In data 28 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, inter alia, l'accantonamento di una somma annua quale TFM ("trattamento fine mandato") a favore degli Amministratori esecutivi, pari al 20% del compenso lordo corrisposto.

m) *Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli amministratori, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave. È inoltre vigente una polizza assicurativa per la Tutela Legale, a favore degli amministratori, nonché una polizza sanitaria e una polizza infortuni per gli amministratori esecutivi. Sempre in linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa Directors & Officers Liability ("D&O") a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e delle figure apicali, quali CFO, Direttori Generale e IR, nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza è finalizzata a tenere indenne l'Abitare In dagli oneri derivanti dal connesso risarcimento, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

Le condizioni della polizza, avente durata annuale a far data dal 26 settembre 2020 con tacito rinnovo, prevedono un massimale, di complessivi Euro 10 milioni a beneficio degli assicurati. Al 30 settembre 2022, la Società ha sostenuto un costo pari a circa Euro 18.000. In proposito, si segnala che nella colonna relativa ai "Benefici non monetari" della Tabella 1 non è possibile indicare la valorizzazione *ad personam* dei benefici relativi alla copertura assicurativa dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi, stipulata a beneficio degli Amministratori e dei Sindaci, con oneri a carico della società di riferimento. Si precisa ulteriormente che tale impossibilità deriva dalla circostanza che: (i) il perimetro soggettivo degli assicurati beneficiari della polizza non coincide con quello dei soggetti per i quali devono essere fornite le informazioni della presente sezione della Relazione, essendo molto più ampio (si estende in generale a qualunque figura equivalente ai componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo, ivi compresi soggetti cui è stata attribuita delega e membri degli organismi di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01) e che (ii) tale perimetro è soggetto a variazioni nel corso della durata della stessa polizza. Peraltro, tali benefici non costituiscono frange benefit e non concorrono alla formazione del reddito dei soggetti beneficiari.

n) *Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.*

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, come rilevato alla precedente lettera e) della Relazione, è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti nell'ammontare complessivo e poi definito singolarmente dal Consiglio di Amministrazione.

La politica retributiva seguita dalla Società con riguardo agli Amministratori indipendenti è la medesima seguita per gli Amministratori non esecutivi.

La Politica prevede, a partire dall'anno 2021, l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte del Comitato Remunerazione e, a partire dal 19 settembre 2022, del Comitato di Controllo Interno, Gestione dei Rischi e Sostenibilità - rappresentato da un gettone di presenza pari ad Euro 500,00 (spese escluse) lordi per la partecipazione a ciascuna seduta. Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.

p) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica a cui si può derogare.

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi di performance al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione, gli eventuali sistemi di pagamento differito e i meccanismi di correzione ex post della componente variabile;
- la previsione di eventuali bonus, benefici non monetari, piani di incentivazione (monetari o basati su strumenti finanziari) o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riguardo alle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO CHIUSO AL 30 SETTEMBRE 2022 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente sezione redatta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF illustra i compensi corrisposti agli Amministratori esecutivi e non esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale della Società. La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci come previsto dall’Art. 123-ter del TUF.

Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l’avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall’Art.123- ter del TUF.

L’attuazione della politica nel corso dell’esercizio 2022, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazioni, nella riunione del 13 dicembre 2022, in occasione della valutazione prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata coerente con la performance complessiva della Società e con quanto previsto dalle delibere societarie in materia di remunerazioni per l’esercizio chiuso al 30 settembre 2022, come illustrato di seguito.

La struttura della remunerazione dei componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione consente di allineare la loro azione al raggiungimento di risultati a lungo termine, in quanto prevede un meccanismo di remunerazione variabile che sostiene e incentiva il management anche nel medio-lungo periodo.

* * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all’esercizio chiuso al 30 settembre 2022.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1 Consiglio di Amministrazione

In conformità con quanto deliberato dall’Assemblea dei Soci in data 31 maggio 2021 e dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2021, per l’esercizio chiuso al 30 settembre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha maturato i seguenti compensi fissi:

- A) quale compenso annuo per le deleghe per l’ordinaria e straordinaria amministrazione della società conferite al Presidente del Consiglio di Amministrazione Luigi Francesco Gozzini e all’Amministratore Delegato Marco Claudio Grillo:
 - i) un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 110.000 per ciascuno comprensivo di quello per la carica di amministratore;
 - ii) un ulteriore compenso variabile per ciascuno, rideterminato di anno in anno.
- B) quale compenso annuo per la carica di amministratori indipendenti conferita a Mario Benito Mazzoleni, Giuseppe Vegas e Nicla Picchi un compenso fisso annuo lordo per ciascuno pari ad Euro 18.000 mentre per la carica di amministratore non esecutivo conferita a Eleonora Reni un compenso fisso pari ad Euro 3.000 lordi. I sopracitati compensi sono comprensivi anche di quelli per la carica di amministratore;

In aggiunta a quanto sopra, Luigi Francesco Gozzini ha maturato i seguenti compensi fissi lordi, con riferimento al proprio emolumento in qualità di amministratore unico di:

- Milano Progetti S.r.l., un compenso pari a Euro 42.000;
- Savona105 S.r.l., un compenso pari a Euro 42.000;
- Palazzo Naviglio S.r.l., un compenso pari a Euro 42.000.

Inoltre, Marco Claudio Grillo ha maturato i seguenti compensi fissi lordi, con riferimento al proprio emolumento in qualità di amministratore unico di:

- Milano City Village S.r.l., un compenso pari a Euro 42.000;
- Trilogy Towers S.r.l., un compenso pari a Euro 42.000;
- Mivivi S.r.l., un compenso pari a Euro 42.000.

Con riferimento alla componente variabile a breve periodo (MBO), in linea con la politica di remunerazione approvata per gli esercizi 2021, 2022 e 2023, il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di attribuire un compenso variabile al Presidente del Consiglio di Amministrazione Luigi Francesco Gozzini e all'Amministratore Delegato Marco Claudio Grillo relativo all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022 da corrispondersi solo in caso di raggiungimento almeno complessivamente della soglia minima del 90% degli obiettivi prefissati rispetto a uno o più dei seguenti indicatori: (i) il controvalore complessivo dei rogiti di compravendita sottoscritti con i clienti delle iniziative immobiliari del gruppo Abitare In e (ii) l'incremento del valore della produzione consolidato, al netto dell'acquisto di nuove aree e al lordo dello scarico di magazzino per vendite (voce di bilancio "variazione delle rimanenze per avanzamento lavori iniziative immobiliari").

Si precisa che al di sotto della suddetta soglia minima di raggiungimento degli obiettivi prefissati, nessun compenso variabile sarebbe stato dovuto.

Per l'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, il premio variabile è stato stabilito in misura pari al 136% della componente fissa spettante agli Amministratori esecutivi.

Con riferimento a tale compenso variabile per l'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, in data 13 dicembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato per la Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di breve periodo come segue:

- 100% con riferimento all'obiettivo legato all'incremento del valore della produzione consolidato, al netto dell'acquisto di nuove aree e al lordo dello scarico di magazzino per vendite.

In considerazione di tale verifica, al Presidente del Consiglio di Amministrazione Luigi Francesco Gozzini e all'Amministratore Delegato Marco Claudio Grillo saranno riconosciuti, relativamente all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, rispettivamente i seguenti compensi variabili:

- Luigi Francesco Gozzini: Euro 150.000,00 lordi;
- Marco Claudio Grillo: Euro 150.000,00 lordi.

Inoltre, con riferimento ai *fringe benefit* non monetari, agli amministratori esecutivi sono attribuiti (i) telefono aziendale, (ii) PC, (iii) polizze assicurative in linea con la prassi di mercato e (iv) solo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione Luigi Francesco Gozzini, l'uso di abitazione situata in Milano con un canone di locazione annuo non superiore a Euro 50.000 per lo spostamento della residenza.

Con riferimento alla componente variabile a medio-lungo termine (LTIP), in linea con la politica di remunerazione approvata per gli esercizi 2021, 2022 e 2023, il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha adottato un piano di incentivazione di medio-lungo termine basata su strumenti finanziari (il "**Piano di Stock Grant 2021-2023**") in favore del Presidente del

Consiglio di Amministrazione Luigi Francesco Gozzini, dell'Amministratore Delegato Marco Claudio Grillo e del Dirigente con Responsabilità Strategiche Marco Luigi Scalvini.

Il Piano Stock Grant 2021-2023 prevede l'attribuzione gratuita, a ciascuno dei beneficiari, del diritto di ricevere dalla Società (sempre a titolo gratuito) azioni ordinarie di nuova emissione (le "Azioni") di Abitare In (il "Diritto"). Il Piano Stock Grant 2021-2023 prevede l'assegnazione di massime complessive n. 1.020.000 Azioni e sarà attuato mediante attribuzione a titolo gratuito del Diritto di ricevere Azioni rivenienti dall'aumento di capitale sociale gratuito ai sensi dell'articolo 2349, comma 1, c.c. Il numero massimo di Azioni a servizio del Piano (pari a n. 1.020.000) corrisponderà ad una percentuale pari a circa il 3,8 % dell'attuale capitale sociale della Società (suddiviso in numero 26.530.812 azioni ordinarie) come conseguentemente incrementato.

Il Beneficiario matura il diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente A a condizione che (i) con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2021, sia stato predisposto il sistema di rendicontazione delle performance ESG (bilancio di sostenibilità) e (ii) con riferimento all'esercizio 2022 e 2023, siano riscontrati dei miglioramenti dei parametri ESG da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione a seguito della redazione del primo bilancio di sostenibilità.

Il Beneficiario matura il diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente B sulla base del valore, superiore o inferiore, dell'EBT Consolidato rispetto al valore dell'EBT Target stabilito nel Piano Industriale.

Il Beneficiario matura il diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente C sulla base del raggiungimento degli obiettivi di mantenimento/incremento della pipeline di sviluppo al 30 settembre di ogni anno, in termini di n. di appartamenti tipo, come previsto nel Piano Industriale.

Con riferimento a tale compenso variabile per l'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, in data 13 dicembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato per la Remunerazione, ha verificato:

- in relazione alla maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente A, il mancato raggiungimento di una percentuale pari o superiore al 90% dell'obiettivo stabilito in materia di ESG, a causa di ragioni non imputabili ai Beneficiari. Per tale motivo, il Consiglio di Amministrazione, a seguito del parere favorevole da parte del Comitato per la Remunerazione, ha stabilito di posticipare alla chiusura dell'esercizio 2023 il raggiungimento della Componente A prevista per l'esercizio 2022;
- in relazione alla maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente B, il raggiungimento totale dell'obiettivo riferito al valore dell'EBT consolidato rispetto a quello previsto nel piano industriale 2021-2023. Si specifica che per la verifica in merito al raggiungimento di tale obiettivo, sentito anche il parere del Comitato Remunerazioni, si è tenuto conto del dato relativo all'EBT Adjusted, rettificato dalle partite di natura straordinaria, come indicato sia all'interno del comunicato stampa pubblicato dalla Società in data 13 dicembre 2022, sia all'interno del fascicolo di bilancio della Società messo a disposizione dell'Assemblea degli azionisti convocata per il 24 gennaio 2023;
- in relazione alla maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni di cui alla Componente C, il raggiungimento totale dell'obiettivo riferito alla dimensione pipeline di sviluppo prevista nel piano industriale 2021-2023.

In considerazione di tale verifica, al Presidente del Consiglio di Amministrazione Luigi Francesco Gozzini e all'Amministratore Delegato Marco Claudio Grillo saranno attribuite, relativamente all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, rispettivamente n. 120.000 Azioni e n. 120.000 Azioni rivenienti dal Piano Stock Grant 2021-2023.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Ivano Passoni (Presidente), nominato dall'Assemblea del 23 dicembre 2020; il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 19.000,00 lordi;
- Matteo Alfonso Ceravolo, nominato dall'Assemblea del 23 dicembre 2020; il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 13.000,00 lordi;
- Marco Dorizzi, nominato dall'Assemblea del 23 dicembre 2020; il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 13.000,00 lordi.

1.3 Dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, al Dirigente con Responsabilità Strategiche Marco Luigi Scalvini è stata corrisposta la retribuzione fissa lorda di Euro 200.000,00.

Con riferimento alla componente in azioni, le Azioni del Piano Stock Grant 2021-2023 destinate al Beneficiario Dirigente, a condizione che sia ancora in essere il rapporto di lavoro e che non sia stato avviato il periodo di preavviso a seguito della comunicazione di cessazione, saranno attribuite alla data di chiusura di ciascun esercizio e quindi entro 90 giorni dal 30 settembre 2021, 30 settembre 2022 e 30 settembre 2023. Ciascuna tranche avrà ad oggetto un numero di Azioni che verrà calcolato dividendo l'importo di Euro 150.000 per la media aritmetica del prezzo di chiusura delle azioni di Abitare In nel mese antecedente la data effettiva di assunzione.

Per tale ragione, al Dirigente con Responsabilità Strategiche Marco Luigi Scalvini saranno attribuite, relativamente all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, n. 34.984 Azioni rinvenienti dal Piano Stock Grant 2021-2023.

1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

In data 28 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, inter alia, l'accantonamento di una somma annua quale TFM ("trattamento fine mandato") a favore degli Amministratori esecutivi, pari al 20% del compenso lordo corrisposto.

1.5 Deroghe alla politica di remunerazione

Nel corso dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare la deroga alla politica di remunerazione.

1.6 Meccanismi di correzione della componente variabile

Nel corso dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2022, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

1.7 Informazioni di confronto

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022 corrisposti o da corrispondere dalla Società con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022.

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tabelle sono indicati: (i) nella Tabella 1, analiticamente, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Dirigente con Responsabilità Strategiche corrisposti dalla Società con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022; (ii) nella Tabella 2, analiticamente, i compensi dei componenti del Collegio Sindacale corrisposti dalla Società con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022; (iii) nella Tabella 3A, i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Dirigente con Responsabilità Strategiche; (iv) nella Tabella 3B, i piani di incentivazione monetari (da erogare per cassa) a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Dirigente con Responsabilità Strategiche e (v) nella Tabella 4 di cui alla Sezione III, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dal Dirigente con Responsabilità Strategiche nella Società.

Con riferimento agli amministratori esecutivi e al Dirigente con responsabilità Strategiche Marco Luigi Scalvini, il Consiglio di Amministrazione, ha adottato, su proposta del Comitato Remunerazioni, un piano di incentivazione di medio-lungo termine basata su strumenti finanziari per ciascun anno del triennio 2021-2022-2023 (il Piano Stock Grant 2021-2023).

Alla data della presente Relazione, per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e per il Dirigente con Responsabilità Strategiche non sono previsti piani di stock-option, né, salvo quanto di seguito indicato, altri piani di incentivazione rispetto a quelli sopra descritti nella Sezione I, lett. e) della presente Relazione.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nonché al Dirigente con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022

Nome e Cognome	Carica	Società	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
<i>Luigi Francesco Gozzini</i>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Abitare In S.p.A.	2022	30.09.2023	110.000	N/A	150.000	50.000 ¹	6.302 ²	316.302	574.080	26.274
<i>Marco Claudio Grillo</i>	Amministratore Delegato	Abitare In S.p.A.	2022	30.09.2023	110.000	N/A	150.000	-	10.567 ³	270.567	574.080	26.274
<i>Eleonora Reni</i>	Consigliere	Abitare In S.p.A.	2022	30.09.2023	37.123 ⁴	N/A	N/A	N/A	-	37.123	N/A	15.967 ⁵
<i>Mario Benito Mazzoleni</i>	Amministratore Indipendente	Abitare In S.p.A.	2022	30.09.2023	18.000	500	N/A	N/A	-	18.500	N/A	N/A
<i>Nicla Picchi</i>	Amministratore Indipendente	Abitare In S.p.A.	2022	30.09.2023	18.000	500	N/A	N/A	-	18.500	N/A	N/A
<i>Giuseppe Vegas</i>	Amministratore Indipendente	Abitare In S.p.A.	2022	30.09.2023	18.000	500	N/A	N/A	-	18.500	N/A	N/A

¹ Canone di locazione per lo spostamento della residenza

² Comprende i premi pagati per le polizze assicurative (i) infortuni, (ii) tutela legale

³ Comprende i premi pagati per le polizze assicurative (i) infortuni, (ii) tutela legale, (iii) sanitaria

⁴ Di cui € 3.000 quale compenso per la carica di consigliere e € 34.123 quale retribuzione da lavoro dipendente

⁵ TFR da lavoro dipendente

<i>Marco Luigi Scavini</i>	Dirigente con responsabilità strategica	Abitare In S.p.A.	2022	N/A	200.000	N/A	N/A	N/A	-	200.000	167.440	45.449
TOTALE NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO					511.123	1.500	300.000	50.000	16.869	879.492	-	-
<i>Marco Claudio Grillo</i>	Amministratore Unico	Mivivi S.r.l.	2022	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Amministratore Unico	Trilogy Towers S.r.l.	2022	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Amministratore Unico	Milano City Village S.r.l.	2022	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<i>Luigi Francesco Gozzini</i>	Amministratore Unico	Milano Progetti S.r.l.	2022	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Amministratore Unico	Palazzo Naviglio S.r.l.	2022	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Amministratore Unico	Savona105 S.r.l.	2022	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
TOTALE NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE					252.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
TOTALE					760.500	1.500	300.000	50.000	16.869	1.212.869	-	-

Nota – le seguenti indicazioni valgono per entrambe le tabelle 1 e 2:

- Nella colonna “**Compensi fissi**” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.
- Nella colonna i “**Compensi per la partecipazione a comitati**” sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

- Nella colonna “**Compensi variabili non equity**”, sezione “**Bonus e altri incentivi**”, sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).
- Con riguardo alla colonna “**Compensi variabili non equity**”, sezione “**Partecipazione agli utili**”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.
- Nella colonna “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.
- Nella colonna “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.
- Nella colonna “**Totale**” sono sommate le voci delle colonne “**Compensi fissi**”, “**Compensi per la partecipazione a comitati**”, “**Compensi variabili non equity**”, “**Benefici non monetari**”, “**Altri compensi**”.
- Nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A. *[Nota: Tale voce non si riferisce all’intera assegnazione di compensi equity effettuata nel corso dell’esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di vesting].*
- Nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L’importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

Tabella 2: Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022

Nome e Cognome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la 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
			2022	Scadenza della carica								
Ivano Passoni	Presidente del Collegio	Abitare In S.p.A	2022	30.09.2023	19.000	N/A	N/A	N/A	N/A	19.000	N/A	N/A
Matteo Alfonso Ceravolo	Sindaco effettivo	Abitare In S.p.A	2022	30.09.2023	13.000	N/A	N/A	N/A	N/A	13.000	N/A	N/A
Marco Dorizzi	Sindaco effettivo	Abitare In S.p.A	2022	30.09.2023	13.000	N/A	N/A	N/A	N/A	13.000	N/A	N/A
TOTALE NELLA SOCIETÀ					45.000					45.000		

Tabella 3A: Piani di incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione nonché del Dirigente con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2022

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	
Compensi nella società che redige il bilancio ⁶	Piano A (31/05/2021)	2021 - 2023			330.000 azioni ordinarie	4,979	30/09/2021	28/04/2021	5,008	330.000 azioni ordinarie	250.000 azioni ordinarie	1.244.750	4,979
	Piano B (31/05/2021)	2021 - 2023			330.000 azioni ordinarie	4,784	30/09/2022	28/04/2021	5,008				
	Piano C (31/05/2021)	2021 - 2023			330.000 azioni ordinarie	4,597	30/09/2023	28/04/2021	5,008				
Totale					990.000					330.000	250.000	1.244.750	

Nota:
 Il totale è indicato con riferimento alle colonne "Fair value alla data di assegnazione", "Valore alla data di maturazione" e l'ultima "Fair value".
 Nella tabella 3A, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:
 - gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non vested nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di vesting;
 - gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del fair value alla data di assegnazione (il fair value alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento), del periodo di vesting, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
 - gli strumenti finanziari vested nel corso dell'anno e non attribuiti;
 - gli strumenti finanziari vested nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
 - il fair value degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.
 Per periodo di vesting si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura. Gli strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di vesting si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui

⁶ Criterio di rappresentazione aggregata

l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance). Il valore alla data di maturazione è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di lock up), alla fine del periodo di vesting.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di strumenti finanziari non vested detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del fair value complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il fair value complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione nonché del Dirigente con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2021

	Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Luigi Francesco Gozzini	Presidente	MBO	€ 150.000						
	Marco Claudio Grillo	Amministratore Delegato	MBO	€ 150.000						
	Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
		Piano B (data relativa delibera)								
	Totale			300.000						

Note: Il totale è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna "Periodo di differimento" sotto "Bonus dell'anno".

Nella "Erogabile/Erogato" sotto "Bonus dell'anno" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. upfront).

Nella "Differito" sotto "Bonus dell'anno" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella "Non più erogabili" sotto "Bonus di anni precedenti" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "Erogabili/Erogati" sotto "Bonus di anni precedenti" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "Ancora Differiti" sotto "Bonus di anni precedenti" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle tre colonne sotto "Bonus di anni precedenti" corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne "Differito" sotto "Bonus dell'anno" e "Ancora Differiti" sotto "Bonus di anni precedenti" dell'esercizio precedente.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Tabella 4: Partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dal Dirigente con Responsabilità Strategiche in Abitare In e nelle società da questa controllate

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022
Luigi Francesco Gozzini	Presidente e Amministratore Delegato	Abitare In S.p.A.	6.020.100	0	0	6.020.100
Marco Claudio Grillo	Vice Presidente	Abitare In S.p.A.	4.719.130	0	0	4.719.130
Eleonora Reni	Amministratore	Abitare In S.p.A.	12.800	0	0	12.800
Marco Luigi Scalvini	Dirigente con responsabilità strategiche	Abitare In S.p.A.	23.987	0	23.987	0