



ABITARE IN S.P.A.

(la "Società")

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2025

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 Comitato per la Remunerazione (il **“Comitato Remunerazioni”**), in data 10 dicembre 2025, e successivamente dal Consiglio di Amministrazione di Abitare In, in data 17 dicembre 2025, ai sensi (i) dell’articolo 123-ter del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (**“TUF”**), come successivamente modificato ed integrato; (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 la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche e ai componenti dell’organo di controllo della Società (la **“Politica di Remunerazione”**), nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa.

La Sezione II fornisce, invece, una rappresentazione, ai sensi dell’articolo 123-ter, quarto comma, del TUF, in modo chiaro e comprensibile le singole voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio chiuso al 30 settembre 2025 per le figure di cui si è data evidenza nella Sezione I.

L’Assemblea dei soci, convocata per il 21 gennaio 2026, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF, è chiamata ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante e sulla Sezione II della Relazione con voto non vincolante.

La Politica di Remunerazione è stata redatta in continuità con la precedente politica in materia di remunerazione approvata dall’Assemblea dei soci in data 22 gennaio 2025.

Per le modifiche alla Politica di Remunerazione rispetto a quella approvata nell’esercizio precedente, si rinvia al Paragrafo E.3 che segue.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, nei termini di legge, presso la sede legale della Società, sul sito internet della stessa all’indirizzo www.investors.abitareinspa.com, sezione **“Corporate Governance/Assemblee”**, e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato **“1Info”** all’indirizzo www.1info.it/PORTALE1INFO.

SEZIONE I
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

A. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La Politica sulla Remunerazione è definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni, l'Assemblea e il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato Remunerazioni sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e dello statuto della Società, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione degli amministratori.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- a. costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni (di cui almeno un componente deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive);
- b. determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazioni, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c.;
- c. definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni, la Politica;
- d. approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea prevista dall'art. 2364, secondo comma, c.c.;
- e. predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- f. attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Remunerazioni, su delega dell'Assemblea.

L'Assemblea

L'Assemblea:

- a. determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c., eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., e dello statuto della Società;
- b. ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, approva la Politica sulla Remunerazione, con voto vincolante;
- c. ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio precedente, con voto non vincolante;
- d. 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, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

La Politica di Remunerazione è sottoposta, con cadenza annuale o in occasione di modifiche della Politica medesima, al voto vincolante dell'Assemblea 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. 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 Paragrafo Q) della Politica).

Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni:

- a. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica per la Remunerazione;
- b. presenta 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;
- c. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d. esprime il parere preventivo per le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche e svolgere le ulteriori funzioni ad esso eventualmente attribuite dalle procedure di *governance* in materia di operazioni con parti correlate;
- e. valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

Altre funzioni aziendali

Nel processo di definizione e modifica della Politica sulla Remunerazione e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento è coinvolta anche la funzione risorse umane, a cui spetta, in coerenza con le responsabilità ad essa assegnate, il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri inclusi nella Politica.

- B. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti**

Alla luce di quanto prescritto dall'articolo 2.2.3, comma 3, lett. n) e o), del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR, e conformemente al Codice di Corporate Governance, in data 23 gennaio 2024, il Consiglio ha istituito il Comitato Remunerazioni, nelle persone di (i) Antonella Lillo (Presidente), (ii) Mario Mazzoleni e (iii) Nicla Picchi. Le attività ed i requisiti di tale comitato sono costantemente soggetti a revisione ed aggiornamento al fine di riflettere la *best practice* in tema di *corporate governance*.

Il Comitato Remunerazione resterà in carica per l'intera durata dell'organo amministrativo e, dunque, sino all'approvazione del bilancio al 30 settembre 2026.

Il Comitato Remunerazioni è, quindi, composto da soli amministratori non esecutivi e indipendenti e presieduto da un amministratore indipendente ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 5 (Raccomandazione 26) del Codice di Corporate Governance. Come valutato in sede di nomina dall'organo amministrativo, tutti i componenti del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Le riunioni del Comitato Remunerazioni sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano di età.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Collegio Sindacale. Il Presidente del Comitato Remunerazioni può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato Remunerazioni, 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 Remunerazioni sono verbalizzate. Il Presidente e il segretario sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico.

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

C. Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

La Politica di Remunerazione del personale dipendente è basata anch'essa su principi fondanti di merito, equità, pari opportunità, competitività rispetto al mercato. La remunerazione del personale tiene conto delle caratteristiche, del ruolo, delle competenze e delle responsabilità che distinguono ciascun singolo dipendente. La Società assicura un ambiente di lavoro sicuro e funzionale rispettando i fondamentali criteri di salute e sicurezza, applicando modalità di lavoro, anche con tecnologie smart, che facilitino una collaborazione efficace ed una comunicazione efficiente nell'ambito del Gruppo. Tale politica è volta ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita e al rafforzamento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Società, secondo un principio di proporzionalità rispetto al ruolo e alla funzione ricoperti.

D. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società ha ritenuto non necessario coinvolgere consulenti esterni indipendenti.

E. Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

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.

E.2 Principi

La Politica di Remunerazione si fonda sui seguenti principi:

- 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.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

E.3 Variazioni della Politica di Remunerazione rispetto a quella approvata nell'esercizio precedente

Rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea del 22 gennaio 2025, le modifiche introdotte hanno riguardato il criterio da utilizzare per la definizione del peso da attribuirsi a ciascuna delle componenti su cui sono parametrati gli obiettivi annuali per la remunerazione variabile dei beneficiari del Piano Monetario 2024-2026 (come *infra* definito). Tale modifica è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, al fine di mantenere costante la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, anche alla luce delle valutazioni sulle performance del precedente esercizio.

Difatti, la precedente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea in data 22 gennaio 2025 prevedeva i seguenti criteri:

Componente	Percentuale
Componente B	Fino ad un massimo del 30%
Componente C	Fino ad un massimo del 60%
Componente D	Fino ad un massimo del 10%

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2026 prevede i seguenti pesi attribuiti:

- la "Componente B" incide su un importo pari al 50% del premio monetario;
- la "Componente C" incide su un importo pari al 40% del premio monetario;
- la "Componente D" incide su un importo pari al 10% del premio monetario.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha stabilito di approntare una più precisa definizione dell'EBT Pipeline (Componente B), al fine di renderla più coerente al modello di business della Società e più aderente alla effettiva creazione di valore di medio lungo termine, come meglio dettagliato *infra*.

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026

F. La 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

La Politica sulla Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e medio-lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

La Società ha ritenuto comunque opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

I. amministratori, e in particolare:

A. amministratori non esecutivi; e

B. amministratori esecutivi;

II. membri del Collegio Sindacale.

(I) AMMINISTRATORI

Per tutti gli amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli amministratori a favore della Società.

L'Assemblea ordinaria dei soci in data 5 agosto 2024, in relazione alla definizione dei compensi spettanti agli Amministratori, ha deliberato di rideterminare, a seguito delle analisi effettuate, anche grazie al Comitato Remunerazione, sulla base di alcune pubblicazioni di importanti operatori come Badenoch & Clark e Assonime, il compenso da 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 2026, in Euro 615.000 (seicentoquindicimila/00) per anno, da suddividere tra i membri del Consiglio di Amministrazione nella misura che verrà individuata dallo stesso, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

In adempimento di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2024, ha stabilito di ripartire il predetto compenso come segue:

- a Luigi Francesco Gozzini (Presidente), un compenso annuo lordo di Euro 250.000,00;
- a Marco Claudio Grillo (Amministratore Delegato) un compenso annuo lordo di Euro 250.000,00;
- a Eleonora Reni (Amministratore non esecutivo) un compenso annuo lordo di Euro 10.000,00;

- a Mario Benito Mazzoleni (Amministratore indipendente) un compenso annuo lordo di Euro 21.000,00;
- a Giuseppe Vegas (Amministratore indipendente) un compenso annuo lordo di Euro 21.000,00;
- a Nicla Picchi (Amministratore indipendente) un compenso annuo lordo di Euro 21.000,00;
- a Antonella Lillo (Amministratore indipendente) un compenso annuo lordo di Euro 21.000,00
- a Stefano Massarotto (Amministratore indipendente) un compenso annuo lordo di Euro 21.000,00.

(A) AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Agli Amministratori non esecutivi (siano essi o meno amministratori indipendenti) è riconosciuto un compenso fisso, determinato nella misura complessiva dall'Assemblea, ripartito su base individuale dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389 c.c..

La remunerazione di tali amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società.

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.

(B) 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. Gli Amministratori esecutivi sono il Presidente del Consiglio di Amministrazione (se munito di deleghe) e il *Chief Executive Officer*.

In particolare, la struttura retributiva per gli Amministratori esecutivi si compone di:

- una componente fissa annua monetaria. Tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal management cui la stessa è assegnata. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò, tra l'altro, al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.
- Una componente variabile di breve termine. 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.
- Una componente variabile di medio-lungo termine. Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare gli Amministratori esecutivi ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo in un'ottica di lungo periodo.

- 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.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente variabile di medio-lungo periodo si rinvia al Paragrafo F.1 che segue.

(II) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Alla data della Politica, sono stati individuati n. 1 Dirigente con Responsabilità Strategiche all'interno dell'organigramma aziendale nella persona del direttore generale, oltre agli Amministratori esecutivi, la cui composizione della retribuzione è stata già descritta nel Paragrafo che precede.

In particolare, la struttura retributiva per il direttore generale, per l'esercizio 2026, si compone esclusivamente di una componente fissa annua monetaria. Tale componente è determinata avuto alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto, e alle responsabilità.

(III) COLLEGIO SINDACALE

Per quanto attiene il Collegio Sindacale, il cui mandato è in scadenza con l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 30 settembre 2026, la remunerazione è stata determinata dall'Assemblea degli azionisti con delibera del 23 gennaio 2024.

L'Assemblea degli Azionisti del 23 gennaio 2024 ha deliberato un compenso lordo annuo pari a Euro 30.000,00 per il Presidente e Euro 20.000,00 per gli altri membri. Sono previsti rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per le cariche ricoperte.

I compensi dei componenti del Collegio Sindacale uscente erano pari a Euro 13.000,00 annui per ciascun sindaco effettivo e pari ad Euro 19.000,00 annui per il Presidente del Collegio Sindacale.

Ai componenti del Collegio Sindacale è, in ogni caso, preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

F.1 Componente variabile della remunerazione

Il sistema di remunerazione variabile di Abitare In prevede in (i) una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine con riferimento agli Amministratori esecutivi (e cioè il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Chief Executive Officer), secondo quanto stabilito nel "Piano di incentivazione monetaria 2024-2026" (il "**Piano Monetario 2024-2026**" o il "**Piano**"), approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 3 luglio 2024, con il supporto del Comitato Remunerazioni.

F.1.1 Piano Monetario 2024-2026

Oggetto e modalità di attuazione del Piano Monetario 2024-2026

Il Piano Monetario 2024-2026 prevede l'erogazione di incentivi monetari a fronte del raggiungimento di obiettivi quantitativi di *performance* aziendale predeterminati (gli "**Obiettivi**"), come meglio di seguito descritti, nonché alla permanenza del rapporto di amministrazione sino al termine di maturazione di ciascuna *tranche*.

Il raggiungimento degli Obiettivi verrà accertato a cura del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del relativo

bilancio consolidato (i.e., 2024-2025-2026) redatto dalla Società.

Tranches, Importo del Premio Monetario e Periodo di Maturazione

Il Piano si articola in 3 *tranche*, ciascuna delle quali prevede la corresponsione, in favore degli Amministratori esecutivi, di un premio monetario, stabilito in percentuale rispetto alla remunerazione fissa (intendendosi il compenso fisso annuo complessivo di ciascun amministratore, calcolato tenuto conto di eventuali remunerazioni percepite dagli Amministratori esecutivi per cariche ricoperte in società facenti parte del Gruppo) (la “**Remunerazione Fissa**”).

L’ammontare del premio monetario per ciascuna *tranche* sarà calcolato in considerazione delle responsabilità e del ruolo ricoperto dall’Amministratore esecutivo, anche tenendo conto delle criticità e delle sfide emergenti nel contesto in cui opera il Gruppo nell’esercizio di riferimento, e, in ogni caso, in un *range* compreso tra il 100% e il 150% della Remunerazione Fissa (tenuto conto anche del Premio Monetario Differito, come specificato *infra*), e fermo il maggior premio monetario che potrà essere riconosciuto in caso di *over performance* come meglio precisato di seguito. L’ammontare del premio monetario per ciascuna *tranche* verrà determinato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza. Per l’esercizio 2026, l’ammontare del premio monetario è individuato in Euro 300.000 (pari al 120% della Remunerazione Fissa), fermo il maggior premio monetario che potrà essere riconosciuto in caso di *over performance* come già sopra precisato.

Ciascuna *tranche* del premio monetario 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 2024, e dunque il 30 settembre 2024;
- b) per la seconda *tranche* il periodo di maturazione terminerà alla data di chiusura dell’esercizio 2025, e dunque il 30 settembre 2025;
- c) per la terza *tranche* il periodo di maturazione terminerà alla data di chiusura dell’esercizio 2026, e dunque il 30 settembre 2026.

In aggiunta a quanto sopra, si precisa che un importo pari a massimo il 30% della somma dei premi monetari annuali massimi previsti per ciascun esercizio sarà soggetto ad un diverso periodo di maturazione che terminerà alla data di chiusura dell’esercizio 2026, e dunque il 30 settembre 2026 (il “**Premio Monetario Differito**”).

L’erogazione del Premio Monetario Differito avverrà, quindi, solo in caso di raggiungimento degli Obiettivi, su base triennale, come meglio di seguito descritto, nonché alla permanenza del rapporto di amministrazione sino al 30 settembre 2026.

Obiettivi annuali di breve periodo

Terza Tranche (esercizio 2026)

COMPONENTE B – EBT Pipeline

Il valore di EBT Pipeline indica la somma delle redditività (EBT, i.e. Utile netto ante Imposte) delle singole operazioni immobiliari facenti parte della *Pipeline* (al lordo dell’EBT derivante dai contratti di service

intercompany stipulati tra ciascun veicolo e la Società), come rilevato al 30 settembre di ogni esercizio (2024-2025-2026). Con *Pipeline*, si intende l'insieme dei progetti di sviluppo residenziale realizzabili dal Gruppo al 30 settembre di ogni anno (2024-2025-2026) sulla base delle aree di cui lo stesso è proprietario o promissario acquirente.

La "Componente B" incide su un importo pari al 50% del premio monetario della seconda *tranche*.

L'Amministratore esecutivo matura il diritto alla corresponsione dell'intero premio monetario della seconda *tranche* sulla base del raggiungimento di un incremento¹ di almeno il 10% dell'EBT Pipeline ("**EBT Pipeline Target**"), come rilevato al 30 settembre 2026, rispetto all'EBT Pipeline rilevato nell'esercizio precedente (al 30 settembre 2025). In caso di raggiungimento di un incremento inferiore al 10%, l'Amministratore esecutivo matura il diritto alla corresponsione del premio monetario, secondo quanto illustrato nella tabella che segue.

INCREMENTO EBT Pipeline	Ammontare componente B
incremento < all'8%	0%
incremento > o uguale all'8% e < al 10%	50%
Incremento > o uguale al 10%	100%

I criteri per la valutazione del raggiungimento dell'EBT Pipeline Target che verranno utilizzati dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, sono di seguito descritti.

L'EBT Pipeline viene calcolato sommando gli EBT previsti nei *business plan* che sono stati validati per tutte le operazioni immobiliari, derivanti da (i) marginalità derivante dall'equity in proporzione alla quota di partecipazione detenuta dalla Società nel veicolo, (ii) *service fee* per le attività di sviluppo e gestione dei progetti e (iii) eventuali *earn-out* e *uplift* legati al raggiungimento di determinati livelli di rendimento.

COMPONENTE C – EBT Consolidato

Il valore di EBT (*i.e.* Utile netto ante Imposte) Consolidato, insieme a quello di EBT Pipeline, rappresenta la capacità operativa di sviluppo della *Pipeline* attraverso il contributo di Abitare In sia in termini di servizi forniti ai veicoli operativi, che di organizzazione e sviluppo futuro.

La "Componente C" incide su un importo pari al 40% del premio monetario della seconda *tranche*.

L'Amministratore Esecutivo matura il diritto alla corresponsione del premio monetario sulla base del raggiungimento del valore dell'EBT Consolidato, come rilevato al 30 settembre 2026, rispetto al valore dell'EBT Target, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, secondo quanto illustrato nella tabella che segue.

¹ Ai fini del calcolo dell'incremento, verranno utilizzati i seguenti criteri: (i) le operazioni che sono state consegnate nell'anno corrente o che hanno un grado di completamento dei rogiti maggiore o uguale al 90% vengono rimosse dalla Pipeline al termine dell'anno fiscale; (ii) una volta rimosse le operazioni completate, si ridefinisce la "*baseline*" della Pipeline per l'anno successivo. La *baseline* è essenzialmente la linea di base dalla quale si misurano gli incrementi o le diminuzioni; gli incrementi della Pipeline anno su anno (YoY) vengono quindi calcolati rispetto a questa *baseline* aggiornata. Questo metodo consente di avere una misura chiara dell'espansione o della contrazione della Pipeline rispetto all'anno precedente.

Obiettivo	Ammontare componente C
< 80% dell'EBT Target	0%
> o uguale 80% dell'EBT Target	50%
> o uguale al 100% fino a 120% dell'EBT Target	100%
> 120% dell'EBT Target	150%

Si precisa che, nel caso in cui il dato dell'EBT Consolidato sia influenzato da componenti di natura straordinaria o eventi esogeni la gestione, il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato sulla base dell'EBT Adjusted, al fine di neutralizzarne gli effetti. A titolo esemplificativo, si precisa che eventi quali modifiche nei titoli autorizzativi già presentati agli enti competenti o la sospensione/interruzione di operazioni in *Pipeline* per motivi esterni (come l'entrata in vigore di normative nuove rilevanti per la *business* del Gruppo o cambiamenti politici) verranno considerati nel calcolo dell'EBT come elementi non attribuibili alla gestione corrente e quindi neutralizzati. Allo stesso modo, gli effetti dei ritardi autorizzativi, sui quali il *management* non può esercitare alcun controllo diretto, vengono calcolati pro-quota e neutralizzati per non penalizzare ingiustamente la performance aziendale valutata.

Inoltre, in caso di investimenti con manifestazione economica, positiva o negativa, sull'EBT (E) in un esercizio fiscale, ma frutto di sviluppi pluriennali (A = anno di conclusione dell'investimento – anno di inizio dell'investimento), tale vantaggio o svantaggio economico verrà suddiviso pro-quota per gli anni di sviluppo ($B = E / A$). Al fine del calcolo dell'indice, i valori di EBT e Totale Ricavi risultanti dall'ultimo bilancio annuale approvato saranno aggiustati del valore B, risultando come segue: $(EBT - B) / (Totale Ricavi - B)$.

COMPONENTE D - ESG

In aggiunta ai parametri quantitativi sopra individuati e in linea con le principali tendenze e criteri normativi di mercato, si ritiene fondamentale inserire un parametro dedicato alla corretta adozione da parte del Gruppo di principi ESG sia qualitativi che quantitativi, così come identificati all'interno dell'attività in corso con Altis Advisory, per le seguenti ragioni:

- gli investitori utilizzano i criteri ESG per valutare le loro scelte di investimento; le aziende con solidi profili ESG sono considerate indicatori di una gestione aziendale di qualità e resilienza;
- adottare pratiche sostenibili crea valore nel lungo periodo e migliora la reputazione delle aziende. Le PMI che abbracciano i principi ESG possono attirare investitori e costruire fiducia con i clienti e le parti interessate;
- l'Agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile ivi previsti promuovono la sostenibilità aziendale; i principi ESG sono essenziali per la transizione verso un futuro più sostenibile.

La "Componente D" incide per un importo pari al 10% del premio monetario della seconda *tranche*.

Alla luce delle considerazioni precedenti, per la terza *tranche*, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza, ha individuato, quali obiettivi:

- l'incremento del *Customer Satisfaction Score* rispetto ai risultati delle *survey* raccolte fino al 30 settembre 2025. In particolare, dall'analisi delle *survey* somministrate ai clienti nel corso dell'esercizio 2025, è emersa una valutazione complessiva della soddisfazione dei clienti pari a 3,648/5. L'obiettivo per l'esercizio 2026 è il raggiungimento di un *Customer Satisfaction Score* di

almeno 3,7/5;

- nell'ambito della partecipazione della Società al progetto DTLab – Digital Transformation Lab, realizzato con il Consorzio Clara presso l'Università Federico II di Napoli, insieme al partner tecnologico Cisco Italia, l'obiettivo si articola in tre attività:
 - formazione universitaria: somministrazione di almeno 12 ore di lezione per almeno 10 studenti, con livello di soddisfazione $\geq 4/5$.
 - Supervisione, mentoring e tutoring per la realizzazione di un project work relativo alla Società e/o al Gruppo: consegna del caso studio entro Q4 FY26, costituito da almeno 2 progetti.
 - incentivo/Borsa di studio: almeno una borsa assegnata sulla base di criteri di merito trasparenti e almeno 10 candidature, inclusi studenti internazionali.

Si specifica che, per il raggiungimento dell'obiettivo, è necessario che vengano completate tutte e tre le attività sopra descritte, entro il 30 settembre 2026.

Al fine della corresponsione del premio monetario relativo alla Componente D, i beneficiari dovranno raggiungere tutti gli obiettivi sopra descritti.

Premio Monetario Differito

Il Premio Monetario Differito verrà corrisposto solo in caso di raggiungimento di un Obiettivo legato ad un orizzonte di lungo periodo, individuato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza:

Descrizione	Obiettivo triennale
Controvalore complessivo dei rogiti di compravendita sottoscritti con i clienti delle iniziative immobiliari del Gruppo nel periodo compreso tra il 1 ottobre 2023 e il 30 settembre 2026.	Come individuato dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni.

Per la verifica circa il raggiungimento dell'Obiettivo del Premio Monetario Differito, valgono i medesimi criteri e regole previste per gli Obiettivi annuali.

F.2 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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

i. Amministratori esecutivi

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) solo per il 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.

ii. Direttore generale

Nell'ambito dei benefit non monetari sono compresi (i) telefono aziendale, (ii) PC e (iii) polizze assicurative in linea con la prassi di mercato.

G. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello del conseguimento degli obiettivi

Fermo restando quanto indicato al Paragrafo F cui si rinvia, il Comitato Remunerazioni vigila sull'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legata la corresponsione della componente variabile di breve e di medio-lungo termine della remunerazione degli Amministratori esecutivi.

H. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

Come descritto nel precedente Paragrafo F della Relazione, la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi azionisti.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori esecutivi è strutturata in modo tale da: a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile in modo adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società; b) legare l'erogazione delle componenti variabili a obiettivi di performance predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, che siano coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile; c) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società; d) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business nel medio-lungo periodo.

I. I termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli 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 della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")

Fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società, la Società avrà diritto di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, del premio monetario corrisposto, in caso di accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione, nel termine di 3 anni dalla data di corresponsione, di una delle seguenti circostanze:

- (a) gli obiettivi siano stati verificati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati e/o informazioni che risultino, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali, "manifestamente errati", per tali intendendosi un errore materiale o di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo che, in assenza di tale errore, non sarebbe stato raggiunto; si precisa che la Società potrà avvalersi di tale diritto solo se il risultato

effettivamente raggiunto, come ricalcolato sulla base dei dati e/o informazioni corretti, si discosti materialmente dall'obiettivo assegnato al beneficiario;

- (b) alterazione dolosa o gravemente colposa da parte dello stesso beneficiario dei dati utilizzati per il conseguimento di un obiettivo;
- (c) atti e/o comportamenti posti in essere da parte del beneficiario in violazione di norme di legge, regolamentari e/o aziendali e/o di principi etici del Gruppo che abbiano quale effetto il raggiungimento di un obiettivo.

Ai fini di quanto sopra, resta inteso che:

- (a) i rimedi ivi previsti a favore della Società si applicano indipendentemente dal fatto che permanga in capo al beneficiario il Rapporto di Amministrazione o che questi siano cessati e limitatamente al beneficiario responsabile degli errori, delle alterazioni, degli atti e/o comportamenti descritti sopra;
- (b) la restituzione del premio monetario dovrà avvenire in ogni caso deducendo gli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali assolti dal beneficiario in connessione al premio monetario.

J. 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

Non applicabile.

K. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 23 dello statuto della Società, l'Assemblea può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

In data 23 gennaio 2024, l'Assemblea dei soci ha approvato l'accantonamento di una somma annua quale TFM ("trattamento fine mandato") a favore degli Amministratori esecutivi, pari al 20% del compenso lordo corrisposto (calcolato quindi sulla base dell'emolumento base previsto per la carica di consigliere e dell'ulteriore emolumento fisso che dovesse essere determinato a suo favore dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio delle deleghe) alla cessazione della carica.

Al direttore generale Alessandro Braga, quale dipendente, è riconosciuto un importo a titolo di TFR annuo come da previsioni del CCNL commercio.

Non sono altresì previsti patti di non concorrenza.

Il Piano Monetario 2024-2026, in caso di cessazione del rapporto di amministrazione tra il beneficiario e la Società, prevede le seguenti regole.

Bad Leaver – Ricorre un'ipotesi di *Bad Leaver* qualora, nel corso del periodo di maturazione, il rapporto di amministrazione cessi per effetto di uno dei seguenti casi:

- (a) revoca dall'incarico di amministratore per giusta causa da parte della Società o di una delle altre società del Gruppo, ovvero dimissioni dalla carica di amministratore da parte del beneficiario senza giusta causa;

Al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Bad Leaver*, prima del Termine di Maturazione, il beneficiario decadrà definitivamente ed irrevocabilmente da qualsiasi diritto a lui spettante in virtù del Piano Monetario 2024-2026, senza diritto del beneficiario a ricevere alcun indennizzo e/o risarcimento di sorta.

Good Leaver – Ricorre un'ipotesi di *Good Leaver* qualora, nel corso del periodo di maturazione, il rapporto di amministrazione cessi per effetto del ricorrere di uno dei seguenti casi:

- (a) revoca dall'incarico di amministratore senza giusta causa da parte della Società o di una delle altre società del Gruppo, ovvero dimissioni dalla carica di amministratore da parte del beneficiario per giusta causa, accertata con sentenza passata in giudicato ovvero scadenza del mandato, senza successivo rinnovo da parte dell'assemblea;
- (b) dimissioni conseguenti ad inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del beneficiario, debitamente certificata, che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi;

(ipotesi definite di "*Good Leaver*").

Al ricorrere di una delle precedenti ipotesi di *Good Leaver*, il beneficiario manterrà il diritto in proporzione alla durata del rapporto di amministrazione del beneficiario rispetto al periodo intercorrente fra la data di inizio dell'esercizio di riferimento di ciascuna *tranche* (1 ottobre) e il rispettivo termine di maturazione, purché in ogni caso si verifichi il raggiungimento degli obiettivi.

Decesso – In caso di decesso del beneficiario successivamente alla scadenza del termine di maturazione, il diritto eventualmente maturato si trasferirà agli eredi secondo la normativa vigente in materia successoria e potranno essere dagli stessi richiesto nei termini ed alle condizioni previste. Qualora invece il decesso del Beneficiario sia avvenuto precedentemente alla scadenza del termine di maturazione, gli eredi del beneficiario non potranno vantare alcun diritto o pretesa in merito al premio monetario.

L. Informazioni sulla presenza di eventuali 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 e del Direttore Generale, 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 e del Direttore Generale, 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 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 2024 con tacito rinnovo,

prevedono un massimale, di complessivi Euro 10 milioni a beneficio degli assicurati.

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

La Politica prevede 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 del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità - rappresentato da un gettone di presenza pari ad Euro 500,00 (spese escluse) lordi per la partecipazione a ciascuna seduta.

N. Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società.

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

O. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, 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.

Si precisa che per “circostanze eccezionali” si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario quali ad esempio quelli derivanti da emergenze sanitaria, eventi bellici e variazioni del contesto normativo, sia a livello nazionale che locale, applicabili al Gruppo; (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come dirigenti con responsabilità strategiche (oltre al direttore generale) rilevanti ai fini della presente Politica di Remunerazione; (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di Remunerazione di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione medesima.

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 Operazioni con 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 2025 AI COMPONENTI DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ
STRATEGICHE

PREMESSA

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 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 2025, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazioni, nella riunione del 10 dicembre 2025, 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 2025, come illustrato di seguito.

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 2025.

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 5 agosto 2024 e dal Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2024, per l'esercizio chiuso al 30 settembre 2025, 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 lordo pari ad Euro 250.000 (duecentocinquantamila/00) per ciascuno comprensivo di quello per la carica di amministratore;
 - ii) un ulteriore compenso variabile per ciascuno, rideterminato di anno in anno, come *infra* meglio descritto.
- b. quale compenso annuo per la carica di amministratori indipendenti conferita a Mario Benito Mazzoleni, Giuseppe Vegas, Nicla Picchi, Antonella Lillo e Stefano Massarotto un compenso fisso lordo per ciascuno pari ad Euro 21.000 (ventunomila/00), mentre per la carica di amministratore non esecutivo conferita a Eleonora Reni un compenso fisso lordo pari ad Euro 10.000 (diecimila/00). I sopracitati compensi sono comprensivi anche di quelli per la carica di amministratore.

Agli Amministratori è stato inoltre corrisposto un gettone di presenza per la partecipazione alle sedute dei comitati endo-consiliari (Comitato per la Remunerazione e Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità).

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

- Savona105 S.r.l., per Euro 42.000,00;
- The Units S.r.l., per Euro 42.000,00;
- Lambrate Twin Palace S.r.l., per Euro 42.000,00.

Inoltre, Marco Claudio Grillo ha maturato i seguenti compensi fissi lordi, in qualità di amministratore unico di:

- Milano City Village S.r.l., per Euro 42.000,00;
- Trilogy Towers S.r.l., per Euro 42.000,00;
- Mivivi S.r.l., per Euro 42.000,00.

Con riferimento al Piano Monetario 2024-2026, in relazione agli obiettivi di *performance* legati al riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione, la componente variabile di breve termine del compenso riconosciuto agli Amministratori esecutivi, per l'esercizio 2025, è stata determinata sulla base dei parametri sotto dettagliati, a ciascuno dei quali è stato attribuito il peso percentuale che segue:

- la "Componente B" (EBT Pipeline) incide su un importo pari al 30% del premio monetario;
- la "Componente C" (EBT Consolidato) incide su un importo pari al 60% del premio monetario;
- la "Componente D" (ESG) incide su un importo pari al 10% del premio monetario.

Si precisa, inoltre, che ai fini dell'elaborazione della proposta di compenso variabile da attribuire agli Amministratori esecutivi a fronte del raggiungimento degli obiettivi sopra delineati si è tenuto conto del voto espresso dagli azionisti rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea, con delibera vincolante, in data 5 agosto 2024, che contemplava il ricorso a componenti variabili della remunerazione. Sempre nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea in data 5 agosto 2024, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni (riunitosi anche in qualità di comitato per le operazioni con parte correlate) ha determinato di fissare l'ammontare del premio monetario 2025 in Euro 300.000 (pari al 120% della Remunerazione Fissa). Tale determinazione è stata approvata dall'Assemblea, con la politica di remunerazione prevista per l'esercizio 2025, in data 22 gennaio 2025.

Il Comitato, nella seduta del 10 dicembre 2025, e il Consiglio, nella riunione tenutasi il 17 dicembre 2025, hanno verificato il raggiungimento degli obiettivi sopra identificati e, in particolare:

- per la "Componente B", il mancato raggiungimento dell'obiettivo, in quanto il valore dell'EBT Pipeline rilevato al 30 settembre 2025, calcolato come somma delle redditività (EBT, i.e. Utile netto ante Imposte) delle singole operazioni immobiliari facenti parte della *Pipeline* (al lordo dell'EBT derivante dai contratti di service *intercompany* stipulati tra ciascun veicolo e la Società) si è incrementato, rispetto all'EBT Pipeline Target stabilito dal Consiglio di Amministrazione, per una percentuale inferiore al 10%;

- per la “Componente C”, il mancato raggiungimento dell’obiettivo, in quanto l’EBT Consolidato, rilevato al 30 settembre 2025, pari ad Euro 1,8 mln, è inferiore all’EBT Consolidato Target, stabilito dal Consiglio di Amministrazione;
- per la “Componente D”, l’integrale raggiungimento di entrambi gli obiettivi previsti:
 - somministrazione di oltre 200 *survey*, con Customer Satisfaction Score rilevato pari a 3,6/5;
 - implementazione del sistema di misurazione del consumo energetico su un cantiere in corso e monitoraggio dello stesso a partire da febbraio 2025.

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 2025, rispettivamente i seguenti compensi variabili:

- Luigi Francesco Gozzini: Euro 30.000,00 lordi (corrispondente ad una percentuale pari al 12% circa della Remunerazione Fissa);
- Marco Claudio Grillo: Euro 30.000,00 lordi (corrispondente ad una percentuale pari al 12% circa della Remunerazione Fissa).

Il compenso variabile degli Amministratori esecutivi per l’esercizio 2025 è risultato, quindi, rispettoso del limite fissato nella politica di remunerazione precedentemente adottata e valida per l’esercizio chiuso.

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.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell’esercizio chiuso al 30 settembre 2025, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Ivano Passoni (Presidente), nominato dall’Assemblea del 23 gennaio 2024; il compenso relativo all’esercizio 2025 è pari a Euro 30.000,00 lordi;
- Matteo Alfonso Ceravolo, nominato dall’Assemblea del 23 gennaio 2024; il compenso relativo all’esercizio 2025 è pari a Euro 20.000,00 lordi;
- Elena Angela Maria Valenti, nominata dall’Assemblea del 23 gennaio 2024; il compenso relativo all’esercizio 2025 è pari a Euro 20.000,00 lordi.

1.3 Dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso dell’esercizio chiuso al 30 settembre 2025, al Dirigente con Responsabilità Strategiche Alessandro Braga è stata corrisposta la retribuzione fissa lorda di Euro 103.589.

Inoltre, con riferimento ai *fringe benefit* non monetari, al Dirigente con Responsabilità Strategiche Alessandro Braga è stato attribuito (i) telefono aziendale, (ii) PC, (iii) polizze assicurative in linea con la prassi di mercato.

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

In data 23 gennaio 2024, l'Assemblea dei soci ha approvato l'accantonamento di una somma annua quale TFM ("trattamento fine mandato") a favore degli Amministratori esecutivi, pari al 20% del compenso lordo corrisposto (calcolato quindi sulla base dell'emolumento base previsto per la carica di consigliere e dell'ulteriore emolumento fisso che dovesse essere determinato a suo favore dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio delle deleghe) alla cessazione della carica.

1.5 Deroghe alla politica di remunerazione

Nel corso dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2025, 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 2025, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

1.7 Informazioni di confronto

La seguente tabella illustra con riguardo agli esercizi 2025 e 2024, la variazione annuale (i) del compenso di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni contenute nella presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione sono fornite nominativamente; (ii) dei risultati della Società e (iii) della remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Nominativi	2025	2024	NOTE
<i>Remunerazione totale dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente²</i>			
<i>Luigi Francesco Gozzini</i>	Euro 330.000	Euro 443.064	
<i>Marco Claudio Grillo</i>	Euro 280.000	Euro 398.000	
<i>Eleonora Reni</i>	Euro 13.000	Euro 12.500	
<i>Mario Benito Mazzoleni</i>	Euro 22.500	Euro 24.000	
<i>Nicla Picchi</i>	Euro 25.500	Euro 25.500	
<i>Giuseppe Vegas</i>	Euro 21.000	Euro 21.500	
<i>Antonella Lillo</i>	Euro 22.500	Euro 22.500	
<i>Stefano Massarotto</i>	Euro 24.000	Euro 22.500	

² Per "remunerazione totale" si intende: (i) con riguardo agli Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, la somma di RAL, compenso fisso annuo da amministratore (comprensivo di compenso in qualità di consigliere e di membro di comitati endoconsiliari) e retribuzione variabile e il valore dei *fringe benefit*, (ii) per gli altri amministratori, il compenso fisso annuo da amministratore (comprensivo di compenso in qualità di consigliere e membro di comitati e (iii) per i sindaci l'emolumento deliberato dall'Assemblea).

<i>Alessandro Braga (Dirigente con responsabilità strategica)</i>	Euro 106.000	Euro 103.589	
<i>Ivano Passoni</i>	Euro 30.000	Euro 30.000	
<i>Matteo Alfonso Ceravolo</i>	Euro 20.000	Euro 20.000	
<i>Elena Valenti</i>	Euro 20.000	Euro 20.000	
<i>Risultati della Società</i>			
<i>Ricavi consolidati</i>	Euro 105,3	Euro 74,8 mln	
<i>EBITDA consolidato</i>	Euro 11,9	Euro 17,1 mln	
<i>EBIT consolidato</i>	Euro 2,3	Euro 15,4 mln	
<i>Utile netto consolidato</i>	Euro 1,0	Euro 5,6 mln	
<i>Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo</i>			
<i>Remunerazione media dipendenti a tempo pieno</i>	Euro 43.817,00	Euro 30.184	

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 2025; (ii) nella Tabella 2, analiticamente, i compensi dei componenti del Collegio Sindacale corrisposti dalla Società con riferimento all'esercizio chiuso al 30 settembre 2025; (iii) 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 (iv) 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, il Consiglio di Amministrazione, ha adottato, su proposta del Comitato Remunerazioni, un piano di incentivazione su base monetaria per ciascun anno del triennio 2024-2025-2026 (il Piano Monetario 2024-2026).

Alla data della presente Relazione, per i componenti dell'organo di amministrazione e per il Dirigente con Responsabilità Strategiche non sono previsti piani di stock-option né piani di stock grant, 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 2025

Nome e Cognome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (approvazione del bilancio al)	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
Luigi Francesco Gozzini	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Abitare In S.p.A.	2025	30.09.2026	250.000	N/A	30.000	50.000 ³	5.564 ⁴	335.564	N/A	45.872,50
Marco Claudio Grillo	Amministratore Delegato	Abitare In S.p.A.	2025	30.09.2026	250.000	N/A	30.000	-	10.500 ⁵	290.500	N/A	45.872,50
Eleonora Reni	Consigliera	Abitare In S.p.A.	2025	30.09.2026	53.496 ⁶	3.000	N/A	N/A	-	56.496	N/A	28.483,94 ⁷
Mario Benito Mazzoleni	Amministratore Indipendente	Abitare In S.p.A.	2025	30.09.2026	21.000	1.500	N/A	N/A	-	22.500	N/A	N/A
Nicla Picchi	Amministratrice Indipendente	Abitare In S.p.A.	2025	30.09.2026	21.000	4.500	N/A	N/A	-	25.500	N/A	N/A
Giuseppe Vegas	Amministratore Indipendente	Abitare In S.p.A.	2025	30.09.2026	21.000	N/A	N/A	N/A	-	21.000	N/A	N/A
Antonella Lillo	Amministratrice indipendente	Abitare In S.p.A.	2025	30.09.2026	21.000	1.500	N/A	N/A		22.500	N/A	N/A
Stefano Massarotto	Amministratore Indipendente	Abitare In S.p.A.	2025	30.09.2026	21.000	3.000	N/A	N/A		24.000	N/A	N/A
Alessandro Braga	Dirigente con responsabilità strategica	Abitare In S.p.A.	2025	N/A	106.000	N/A	N/A	N/A	-	106.000	N/A	11.432,38
TOTALE NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO					764.496.	13.500	60.000	50.000	16.064	904.060	-	-
Marco Claudio Grillo	Amministratore Unico	Mivivi S.r.l.	2025	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.	2025	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

³ Canone di locazione per lo spostamento della residenza

⁴ Comprende i premi pagati per le polizze assicurative infortuni

⁵ Comprende i premi pagati per le polizze assicurative (i) infortuni, e (ii) sanitaria

⁶ Di cui € 10.000 quale compenso per la carica di consigliere e € 43.496 quale retribuzione da lavoro dipendente

⁷ TFR da lavoro dipendente

	Amministratore Unico	Milano City Village S.r.l.	2025	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Luigi Francesco Gozzini	Amministratore Unico	Savona105 S.r.l.	2025	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Amministratore Unico	The Units S.r.l.	2025	Fino a revoca o dimissioni	42.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Amministratore Unico	Lambrate Twin Palace S.r.l.	2025	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					1.016.496	13.500	60.000	50.000	16.064	904.060	-	-

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 **“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 2025

Nome e Cognome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (approvazione del bilancio al)	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
Ivano Passoni	Presidente del Collegio	Abitare In S.p.A	2025	30.09.2026	30.000	N/A	N/A	N/A	N/A	30.000	N/A	N/A
Matteo Alfonso Ceravolo	Sindaco effettivo	Abitare In S.p.A	2025	30.09.2026	20.000	N/A	N/A	N/A	N/A	20.000	N/A	N/A
Elena Valenti	Sindaco effettivo	Abitare In S.p.A	2025	30.09.2026	20.000	N/A	N/A	N/A	N/A	20.000	N/A	N/A
TOTALE NELLA SOCIETÀ					70.000					70.000		

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 2025

	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	Piano Monetario 2024-2026	€ 30.000						
	Marco Claudio Grillo	Amministratore Delegato	Piano Monetario 2024-2026	€ 30.000						
	Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
		Piano B (data relativa delibera)								
	Totale			€ 60.000						

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 2023	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2024
Luigi Francesco Gozzini	Presidente e Amministratore Delegato	Abitare In S.p.A.	6.020.100	0	0	6.020.100
Marco Claudio Grillo	Amministratore Delegato	Abitare In S.p.A.	4.740.864	0	0	4.740.864
Eleonora Reni	Amministratore	Abitare In S.p.A.	12.800	0	0	12.800