

STILISTI URBANI - MADE IN MILANO



Abitare In®



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

INDICE

1

RIGENERARE PER ABITARE

1.1	Identità, esperienza, innovazione	7
1.2	Trasformare la città, rispondere alle esigenze delle famiglie moderne	10
1.3	Un'organizzazione progettata per generare valore	13
1.4	Un modello sinergico per lo sviluppo residenziale	15
1.5	Sostenibilità e valore condiviso per la città	17

2

IL NOSTRO APPROCCIO ALLA CORPORATE GOVERNANCE

2.1	Assetto di governance e modello organizzativo	24
2.2	Correttezza e trasparenza: il nostro modello	27
2.3	La cultura dell'integrità: formazione e prevenzione	30

3

LA GESTIONE DELLA RISORSA AMBIENTE

3.1	Abitare minimizzando gli impatti sull'Ambiente	35
3.2	Qualità e innovazione per la sostenibilità	36
3.3	Soluzioni per la riduzione dell'impatto ambientale	39
3.4	Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	42

4

LE NOSTRE PERSONE

4.1	Inclusione, equità e sviluppo delle persone	47
4.2	Retribuzioni, criteri di equità e gender pay gap	56
4.3	Un impegno integrato per il benessere delle persone	61
4.4	Crescita condivisa attraverso la formazione	66
4.5	Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	67

5

LA GENERAZIONE DI VALORE

5.1	Il nostro impatto economico	74
5.2	Il dialogo con gli stakeholder	78

NOTA METODOLOGICA	98
--------------------------	----

ANNEX	100
--------------	-----

GRI CONTENT INDEX	107
--------------------------	-----

LETTERA AGLI STAKEHOLD

Cari stakeholder,

c'è una domanda che attraversa ogni nostra scelta: che cosa lasciamo dietro di noi quando trasformiamo un pezzo di città. La risposta, per AbitareIn, non è mai astratta. Significa recuperare ciò che è dismesso, restituire spazi e qualità ai luoghi su cui interveniamo, costruire edifici che pesino meno sull'ambiente lungo tutta la loro vita.

Sono scelte concrete, che raccontano un'idea precisa di responsabilità.

Il 2025 ci ha chiesto di essere concreti. Le regole europee sulla decarbonizzazione del patrimonio edilizio stanno passando dalla fase delle intenzioni a quella dell'applicazione: l'ingresso degli edifici nel sistema di scambio delle emissioni, ora atteso per il 2028, renderà progressivamente più oneroso costruire e riscaldare in modo inefficiente. Per chi ha sempre interpretato la rigenerazione urbana come recupero e riqualificazione, questo non è un vincolo improvviso ma la conferma di una direzione presa da tempo. Crediamo che la sostenibilità si dimostri con i fatti, non con le dichiarazioni. Per questo continuiamo a rafforzare la qualità e la trasparenza della nostra rendicontazione, ampliando il perimetro di ciò che misuriamo e rendiamo verificabile.

La stessa logica guida il nostro impegno verso le persone, dove i dati contano più delle intenzioni: una presenza femminile equilibrata e un ambiente di lavoro che mettiamo costantemente alla prova sul piano della sicurezza e delle pari opportunità.

Guardiamo al prossimo anno con la consapevolezza che la fiducia non si afferma, si guadagna ogni giorno, nell'attesa e speranza che venga trovato un rimedio all'attuale situazione di stallo urbanistico della città di Milano. Grazie a chi lavora in AbitareIn, ai clienti che scelgono le nostre case, ai partner e ai fornitori, e agli azionisti che condividono questo percorso.

Con gratitudine,



LUIGI FRANCESCO GOZZINI
Presidente



MARCO CLAUDIO GRILLO
Amministratore Delegato

1 RIGENERARE PER ABITARE



Jane Jacobs

Scrittrice e attivista statunitense



"Le città hanno la capacità di offrire qualcosa a tutti, solo perché, e solo quando, sono create da tutti."

HIGHLIGHTS*

18

PROGETTI IN SVILUPPO DA PARTE
DEL GRUPPO ABITARE IN

205.000 MQ

DI SUPERFICIE COMMERCIALE ¹

3%

DEL VALORE DI PRODUZIONE
INVESTITO IN RICERCA E SVILUPPO

OLTRE **2.200**

APPARTAMENTI IN
REALIZZAZIONE ²

1.116

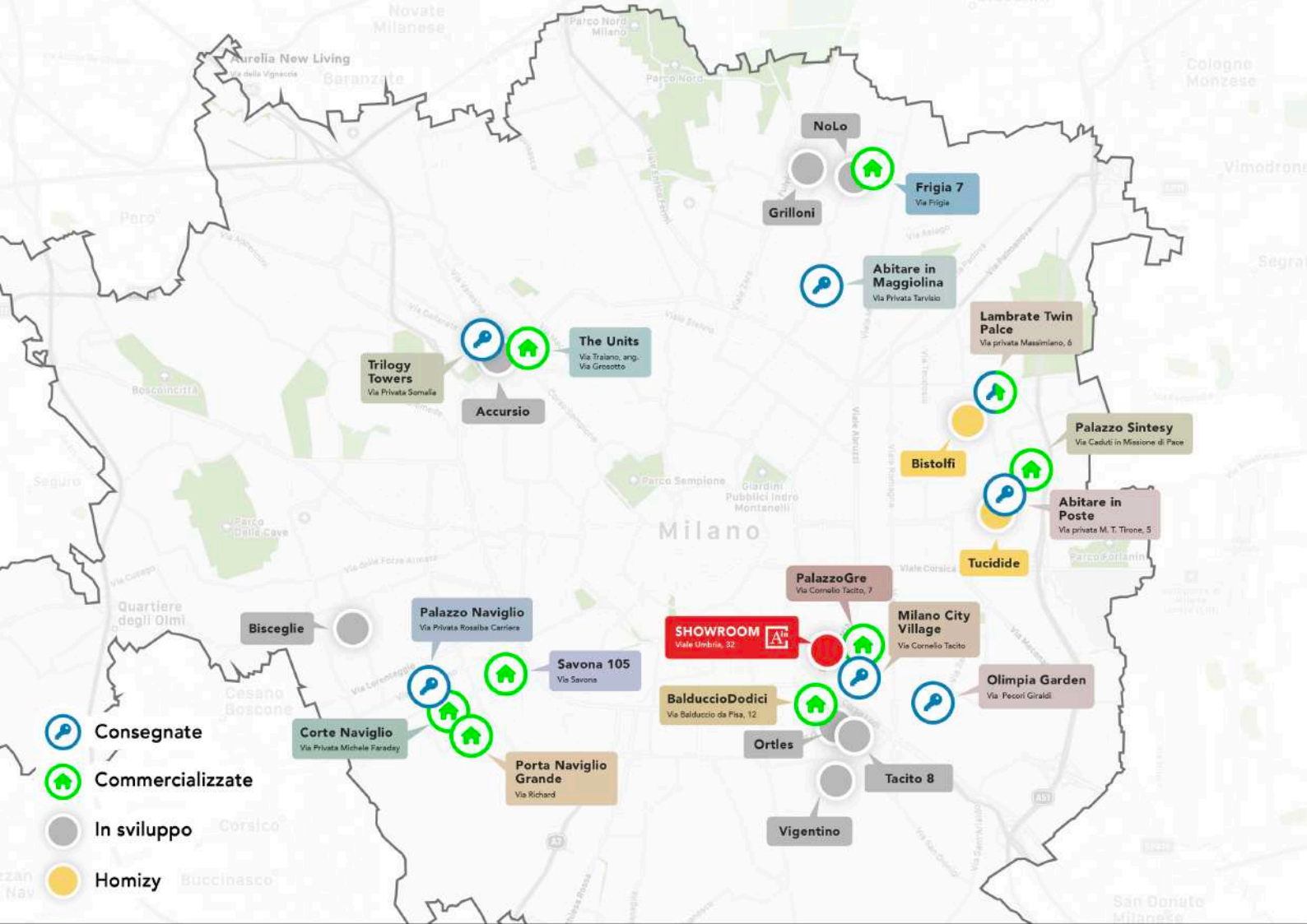
APPARTAMENTI CONSEGNATI ³

* i dati non recepiscono gli effetti dell'operazione di cessione a Techbau il cui contratto preliminare è stato sottoscritto in data 9 giugno 2026

1 Di cui 19.900 mq commerciali di ERS (Edilizia Residenziale Sociale).

2 N. di appartamenti ipotizzando un taglio medio di 92mq per la commercializzazione in edilizia libera e di 82mq per l'ERS. Il numero di appartamenti effettivamente realizzati e di contratti sottoscritti, fermo restando la metratura complessiva, potrà variare in funzione della personalizzazione del taglio delle unità immobiliari.

3 N. di appartamenti ricalcolato sulla base del taglio medio delle "unità tipo". Il dato comprende le 193 unità tipo ultimate dei due progetti della controllata Homizy S.p.A. per la locazione residenziale con la formula del co-living.



18 progetti in fase di realizzazione o commercializzazione situati nelle zone di Milano a più alto tasso di crescita

1.1 IDENTITÀ, ESPERIENZA, INNOVAZIONE

Fondata nel 2015, AbitareIn nasce con l'obiettivo di contribuire attivamente alla trasformazione del tessuto urbano milanese, rendendolo più **INCLUSIVO**, **VIVIBILE** e **SOSTENIBILE**.

Il nostro modello di sviluppo si fonda sull'esperienza consolidata dei soci fondatori, Luigi Gozzini e Marco Grillo, che vantano **oltre 15 anni di attività nel settore immobiliare**, unita a una spiccata propensione all'innovazione. Questo equilibrio tra competenza e visione ci ha permesso, in pochi anni, di affermarci come realtà di riferimento nello sviluppo residenziale a Milano. Oggi⁴ contiamo su una pipeline di **18 PROGETTI** – pari a oltre **2.200 APPARTAMENTI** – distribuiti nei quartieri a più alto potenziale di crescita della città, come Porta Romana District, Navigli, Lambrate e Portello-Certosa.

⁴ i dati non recepiscono gli effetti dell'operazione di cessione a Techbau il cui contratto preliminare è stato sottoscritto in data 9 giugno 2026

La **rigenerazione urbana** è il cuore del nostro impegno. Per AbitareIn, non è solo una possibilità di sviluppo, ma una responsabilità etica che mira a restituire valore e dignità agli spazi urbani e a chi li abita. Per questo motivo, selezioniamo con cura immobili e aree capaci di generare valore duraturo e di contribuire al miglioramento concreto della qualità abitativa nelle città.

In questo contesto, la nostra esperienza si unisce a un continuo orientamento **all'innovazione**, che ci permette di progettare edifici ad alte prestazioni, in grado di soddisfare le esigenze di una clientela attenta all'efficienza energetica, al comfort abitativo e all'uso responsabile delle risorse naturali.

Per raggiungere questi obiettivi, nel corso dell'anno abbiamo destinato il **3% del valore della produzione a ricerca e sviluppo**, un investimento sostanziale che trova ulteriore forza nella qualità del nostro capitale umano: il **60%** tra dipendenti e collaboratori ha una **laurea magistrale**.

AbitareIn è una società quotata dal 2016 con ammissione delle azioni alle negoziazioni su **AIM Italia** (oggi Euronext Growth Milan).

Dal 1° marzo 2021 AbitareIn è passata al mercato **regolamentato Euronext Milan** (già MTA), entrando nel segmento **Euronext STAR Milan**, riservato alle società che rispettano elevati standard di trasparenza, liquidità e governance.

EMISSION TRADING SYSTEM PER L'EDILIZIA

AbitareIn riconosce l'impatto che il nuovo sistema **ETS2** (Emission Trading System) potrà generare nel comparto dell'edilizia residenziale, ambito in cui opera, e ne seguirà con attenzione l'evoluzione per **anticipare implicazioni economiche e progettuali**. L'ETS2 è l'estensione del sistema europeo di scambio delle quote di emissione, pensata per colmare le lacune dell'attuale ETS (ETS1), oggi focalizzato su industria e generazione elettrica, includendo settori ad alta incidenza emissiva come **edilizia e trasporti**. **La sua entrata in vigore è stata posticipata dal 2027 al 2028** nell'ambito dell'accordo UE sul quadro climatico al 2040.

A partire dal **2028**, gli edifici residenziali e commerciali rientreranno dunque nel perimetro ETS2. In tale contesto, i **fornitori di combustibili per il riscaldamento** (gas naturale, gasolio ecc.) saranno tenuti ad **acquistare e restituire quote** per le emissioni di CO₂ associate ai propri prodotti; le quote, disponibili in quantità limitata e via via decrescenti, renderanno progressivamente più oneroso l'uso dei combustibili fossili, favorendo il passaggio verso soluzioni a **basse emissioni**. Il meccanismo introduce inoltre un **tetto settoriale** alle emissioni che verrà ridotto nel tempo, in coerenza con il nuovo **obiettivo UE di riduzione del 90% al 2040**, contribuendo a un cambiamento strutturale dei sistemi di riscaldamento e della gestione energetica degli edifici.

Per **AbitareIn** queste novità rappresentano uno stimolo concreto all'innovazione e alla **trasformazione del modello abitativo**.

Le principali implicazioni sono chiare:

1. **Pressione crescente sui combustibili fossili per il riscaldamento**, con possibili effetti economici per gli utenti finali e una spinta verso sistemi più efficienti e puliti (pompe di calore, solare termico, elettrificazione degli impianti).
2. **Premialità di mercato e istituzionale per gli edifici ad alte prestazioni**, con incentivi a isolamento, efficienza energetica e uso di rinnovabili, in linea con le aspettative dei cittadini e con il nuovo indirizzo normativo europeo.
3. **Domanda in aumento di abitazioni performanti**, in grado di offrire comfort, risparmio e sostenibilità, rispondendo in modo efficace alla transizione ecologica e regolatoria in corso.

In questo scenario, **AbitareIn** è pronta a raccogliere la sfida, rafforzando l'impegno nella **progettazione di edifici** allineati ai più elevati **standard energetici e ambientali**, con un approccio proattivo e orientato al lungo periodo.

IL CONTESTO URBANISTICO MILANESE

Negli ultimi 3 anni, come noto, il settore residenziale milanese ha attraversato una fase di **profonda incertezza e anomala complessità**, che ha comportato uno stallo nel rilascio di nuove autorizzazioni urbanistiche per la realizzazione di nuovi progetti residenziali.

Da tale situazione sono derivati importanti **impatti sulla città di Milano** - e progressivamente su tutto il Paese - sul settore immobiliare e delle costruzioni, sui cittadini e sulla nostra Società. Gli studi parlano di **oltre 150 progetti residenziali** la cui autorizzazione è sospesa, e di oltre **26 miliardi di potenziali ricadute economiche** sulla città.

In questo contesto, abbiamo continuato a portare avanti il nostro piano di sviluppo, focalizzandoci sulla **qualità degli interventi in corso**, cercando di mitigare gli effetti di questo scenario sul raggiungimento dei nostri obiettivi.

1.2 TRASFORMARE LA CITTÀ, RISPONDERE ALLE ESIGENZE DELLE FAMIGLIE MODERNE

AbitareIn guida un gruppo specializzato nello sviluppo di **progetti di rigenerazione urbana**, realizzati tramite veicoli operativi completamente controllati. Il nostro modello si basa sull'acquisto di immobili dismessi o poco utilizzati, sulla loro riqualificazione (tramite ristrutturazione o demolizione e ricostruzione) e sulla loro successiva vendita.

Le nostre attività si concentrano soprattutto nelle **aree semi-centrali e semi-periferiche di Milano**, una città che continua a essere uno dei contesti urbani più dinamici e attrattivi d'Europa. Il nostro contributo alla trasformazione urbana si concretizza in progetti abitativi dall'alto impatto architettonico ed estetico, pensati per dare nuova identità e valore ai luoghi che li ospitano.

Ci rivolgiamo principalmente a famiglie e residenti già presenti nei quartieri in cui realizziamo i nostri interventi.

La MISSION è RISPONDERE IN MODO CONCRETO ALLE ESIGENZE ABITATIVE DELLE FAMIGLIE DI OGGI, ponendo al centro la qualità del prodotto e la soddisfazione del cliente.

Siamo consapevoli della complessità che accompagna le decisioni delle famiglie nella scelta della casa. Operiamo nel segmento "**affordable**", offrendo soluzioni sostenibili a chi già abita nei quartieri in fase di trasformazione, senza compromettere il design contemporaneo, l'uso di tecnologie avanzate e materiali innovativi.

Per noi è fondamentale garantire un'esperienza d'acquisto su misura e supportare i clienti in ogni fase della decisione. In questo modo, anticipiamo e interpretiamo i nuovi bisogni abitativi, investendo in ricerca e innovazione per realizzare edifici che rispettano i più alti standard di **sostenibilità ambientale, benessere abitativo, efficienza energetica e protezione della privacy**.

LA NOSTRA MISSION

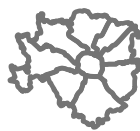
Focalizzandoci, abbiamo creato un Know-how unico

Soddisfare le esigenze abitative di oggi ricorrendo a un modello di business industriale e scalabile.



Per le famiglie

l'età media dei nostri clienti è di 34 anni



Mercato prima casa solo a Milano

la casa per chi vive la città oggi



Fascia prezzo abbordabile

ci rivolgiamo al 60% del mercato



Un prodotto "Home by You"

in cui il cliente è attivo nella scelta e nella configurazione della propria casa



Nuove costruzioni e ristrutturazioni

demoliamo o recuperiamo immobili dismessi realizzando nuovi complessi residenziali



Responsibility sense

Costruire rigenerando, nel massimo rispetto delle tematiche sociali, ambientali ed energetiche



Innovazione & Digital

investiamo in R&D circa il 3% dei ricavi di ABT. Il nostro livello di informatizzazione è paragonabile a una .COM

ABITARE IN

2015



Realizzazione di appartamenti di nuova costruzione, nel segmento di prezzo cd. affordable nelle zone a più alto potenziale di crescita della città di Milano, rivolgendosi principalmente al mercato delle famiglie, che acquistano la casa per abitarla

Sviluppo residenziale per la vendita

HOMIZY

2020

Realizzazione e messa a reddito di immobili progettati appositamente per l'affitto, con un posizionamento di prezzo sostenibile per il segmento del cd. "young professional" (600-900 €/mese per stanza all inclusive) con l'innovativa formula del co-living



Sviluppo residenziale per la messa a reddito con la formula del co-living

1.3 UN'ORGANIZZAZIONE PROGETTATA PER GENERARE VALORE

Il modello organizzativo di AbitareIn si fonda sulla trasparenza, sull'efficienza e su una chiara separazione delle responsabilità operative. Per ogni progetto immobiliare in fase di sviluppo viene costituito un apposito **Veicolo Operativo**, controllato interamente dalla capogruppo, al quale vengono conferiti la titolarità dell'immobile e la gestione dell'iniziativa.

AbitareIn S.p.A. fornisce a ciascun Veicolo Operativo le competenze specialistiche, il know-how tecnico e il personale necessario per la realizzazione del progetto, attraverso **contratti di service** che garantiscono un supporto completo lungo tutte le fasi dello sviluppo: progettazione, esecuzione, gestione e commercializzazione.

Questa struttura consente di massimizzare l'efficienza operativa, ottimizzare il controllo dei processi e garantire la tracciabilità economica e patrimoniale di ogni iniziativa.

Tutti i Veicoli Operativi sono detenuti al 100% da AbitareIn S.p.A., **fatta eccezione per Homizy S.p.A.**, la società attraverso cui il Gruppo presidia il segmento del co-living, partecipata per il 71,45%. A sua volta, Homizy controlla integralmente le società operative **Deametra** e **Smartcity**.

Con **Homizy**, AbitareIn ha arricchito la propria offerta nel mercato residenziale, rispondendo non solo alle esigenze delle famiglie, ma anche a quelle di una nuova generazione di utenti che si trasferisce a Milano per perseguire un percorso di crescita personale e professionale. Questa business unit si concentra sullo sviluppo di soluzioni abitative in affitto "all inclusive", ispirate al **modello del co-living**, che promuove la condivisione degli spazi come espressione abitativa della sharing economy.

La MISSIONE di Homizy è trasformare l'“abitare” in un'esperienza sociale e relazionale, FAVORENDO CONNESSIONI TRA PERSONE e PROMUOVENDO NUOVE FORME DI COESIONE E APPARTENENZA. Per questo, i complessi residenziali sono progettati specificamente per il CO-LIVING, integrando efficienza gestionale, tecnologie digitali e servizi innovativi.

La proposta è destinata agli *Young Professional*, giovani tra i 20 e i 35 anni in cerca di autonomia abitativa, spesso in una città diversa da quella di origine, con elevate aspettative riguardo alla qualità degli spazi, flessibilità e socialità. Grazie all'esperienza acquisita nella rigenerazione urbana e alle economie di scala conseguenti, AbitareIn è riuscita ad anticipare il mercato degli affitti a Milano, posizionandosi come punto di riferimento nel settore con un'offerta di nuova costruzione, di elevato profilo qualitativo e architettonico, a un prezzo competitivo: tra 600 e 900 euro al mese per camera, con **tutto incluso**.

Dal 2023, il Gruppo AbitareIn si è ulteriormente rafforzato con la costituzione di CostruireIn S.r.l., società controllata al 100% che opera in qualità di general contractor.

L'ingresso di CostruireIn nel perimetro del Gruppo mira a consolidare il controllo diretto sulla filiera produttiva e a potenziare le capacità esecutive. Grazie a un team con competenze specialistiche nelle fasi operative del cantiere e nel procurement, CostruireIn permette ad AbitareIn di migliorare l'efficienza dei processi, il controllo sui tempi e sulla qualità delle realizzazioni, garantendo un prodotto finale sempre più in linea con le aspettative dei clienti e con gli standard ESG del Gruppo.

1.4 UN MODELLO SINERGICO PER LO SVILUPPO RESIDENZIALE

L'esperienza maturata e l'approccio innovativo che caratterizzano il percorso di AbitareIn hanno consentito lo sviluppo di un modello di business solido ed efficace, fondato su due principi complementari: **l'efficienza del processo industriale e l'attenzione alla personalizzazione e alla centralità del cliente**. Questi obiettivi vengono perseguiti anche attraverso l'adozione di tecnologie avanzate e strumenti digitali (si veda il Capitolo 5, paragrafo 5.2 "Il dialogo con gli stakeholder").

Alla base del nostro approccio c'è una chiara strutturazione in fasi operative, che prevede una **gestione interna delle attività core** e un rigoroso controllo di tempi e rischi (risk & time management). Il passaggio tra le fasi è regolato da **politiche interne precise e vincolanti**, basate su obiettivi di vendita o sulla progressiva riduzione del rischio progettuale.

Il processo inizia con un'attenta selezione delle aree di intervento, che prevede una valutazione preliminare degli aspetti commerciali, autorizzativi, ambientali e costruttivi. Ogni progetto nasce dall'analisi del rapporto domanda-offerta e dalla volontà di preservare il territorio. A tal fine, abbiamo mappato la città di Milano e, per ogni zona di interesse, conduciamo analisi approfondite per verificarne la coerenza con il nostro modello progettuale di riferimento.

A questa fase si aggiunge l'ingegnerizzazione di un modello architettonico proprietario, che viene adattato e personalizzato in base al target di riferimento. L'obiettivo è offrire un prodotto **flessibile, personalizzabile, sostenibile, economicamente accessibile e di alta qualità**.

Il nostro modello di sviluppo residenziale per la vendita si sviluppa in fasi ben definite e consolidate. In scenari di mercato meno favorevoli, **il vantaggio competitivo di AbitareIn risiede nella capacità di commercializzazione**; durante i periodi di crescita del mercato, l'attenzione si concentra sull'espansione e sullo sviluppo.

INDUSTRIALIZZAZIONE E INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI



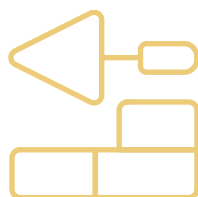
Land Development

- Autorizzazioni
- Pianificazione



Commercializzazione

- Prodotto
- Marketing
- Commerciale



Costruzione

- Outsourcing, controllo e monitoraggio
- Commodity a bassissima redditività



Consegna

- Customer Care
- CRM
- Post vendita



1.5 SOSTENIBILITÀ E VALORE CONDIVISO PER LA CITTÀ

La rigenerazione urbana è un processo complesso, che coinvolge una molteplicità di attori e interessi. In questo contesto, AbitareIn si propone come protagonista attivo del cambiamento, con l'obiettivo di **generare valore per la città e garantire la sostenibilità dei propri progetti** da una prospettiva integrata: economica, sociale e ambientale.

BUILT FOR PLANET, PEOPLE AND PROSPERITY

La nostra visione di rigenerazione sostenibile si fonda su un sistema di valori che orienta ogni fase del lavoro.

- **Built for Planet:** promuoviamo un'architettura rispettosa dell'ambiente, attenta all'integrazione con il contesto urbano e alla riduzione degli impatti ambientali.
- **Built for People:** mettiamo le persone al centro – a partire dai clienti e fino alle nostre risorse interne – offrendo soluzioni personalizzabili, accompagnate da un servizio consulenziale di qualità.
- **Built for Prosperity:** perseguiamo una visione industriale di lungo periodo, supportata da una governance trasparente e da progetti scalabili capaci di generare valore duraturo per il territorio



Da questo approccio nasce il nostro modello, in grado di creare valore per tutti gli stakeholder coinvolti: azionisti, clienti, dipendenti e comunità locali.

Per raggiungere questi obiettivi, lavoriamo costantemente su più direttrici:

- **Ottimizzazione del modello di business**, grazie a una struttura societaria efficiente e a modalità di finanziamento solide, a garanzia degli investitori;
- **Riduzione dell'impatto**, attraverso la realizzazione esclusiva di edifici ad altissima efficienza energetica e l'inclusione di ampie aree verdi nei progetti;
- **Miglioramento dello spazio urbano**, mediante progetti che elevano lo standard qualitativo edilizio e rigenerano interi contesti urbani;
- **Valorizzazione delle persone**, con investimenti continui nella formazione tecnica e manageriale dei collaboratori, al fine di promuovere un ambiente di lavoro positivo, motivante e inclusivo.

I nostri interventi generano anche effetti positivi indiretti. La demolizione di edifici dismessi o in stato di degrado favorisce la riqualificazione dell'intero quartiere, con un impatto visibile anche sul valore immobiliare delle aree circostanti.

In alcuni casi, i nostri progetti residenziali includono **opere pubbliche** a beneficio della comunità e prevedono interventi di **bonifica ambientale** su suoli compromessi, con la rimozione di materiali pericolosi come l'amianto, migliorando così la salute e la sicurezza dei cittadini.

Creiamo occupazione qualificata e valore lungo tutta la filiera dell'edilizia sostenibile, sostenendo in particolare le imprese locali e le piccole e medie imprese.

GLI SDGs PER UNA RIGENERAZIONE SOSTENIBILE

La rigenerazione urbana sostenibile promossa da AbitareIn si ispira ai **Sustainable Development Goals (SDGs)** delle Nazioni Unite, approvati nel 2015 dai leader dei 193 Paesi membri dell'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030. Gli SDGs costituiscono un quadro condiviso e universale di riferimento composto da 17 obiettivi e oltre 160 target specifici, pensati per affrontare in modo integrato le sfide ambientali, sociali ed economiche del nostro tempo.

AbitareIn si riconosce pienamente in questo approccio e contribuisce, attraverso il proprio modello di sviluppo immobiliare, al raggiungimento degli obiettivi più coerenti con il settore edilizio e con il nostro impatto sul territorio.



- 3. Good Health and Well-Being
- 7. Affordable and Clean Energy
- 8. Decent Work and Economic Growth
- 9. Industry, Innovation and Infrastructure
- 11. Sustainable Cities and Communities
- 13. Climate Action
- 15. Life on Land



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

TARGET 3.9

Realizziamo edifici salubri e sicuri che contribuiscono a ridurre l'esposizione a inquinanti atmosferici e ambientali, migliorando il comfort abitativo e la qualità della vita.



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

TARGET 7.2

Progettiamo edifici ad alta efficienza energetica, integrando fonti rinnovabili per ridurre il consumo di energia da fonti fossili e favorire la transizione energetica.



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

TARGET 8.3

Generiamo occupazione qualificata e valore lungo tutta la filiera dell'edilizia sostenibile, valorizzando in particolare l'impresa locale e le piccole e medie imprese.



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

TARGET 9.4

Adottiamo soluzioni costruttive innovative per rendere le nostre infrastrutture più sostenibili, moderne ed efficienti sotto il profilo ambientale.



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

TARGET 11.1 E 11.3

Lavoriamo per garantire accesso a soluzioni abitative adeguate e inclusive, promuovendo una pianificazione urbana partecipativa e rigenerando il tessuto cittadino.



13 CLIMATE ACTION

TARGET 13.2

Integriamo nei nostri progetti strategie concrete per la mitigazione delle emissioni e l'adattamento climatico, contribuendo alla costruzione di una città più resiliente.



15 LIFE ON LAND

TARGET 15.5

Tuteliamo la biodiversità e il valore ecologico degli spazi urbani, recuperando aree dismesse e valorizzando il verde nei nostri interventi di rigenerazione.

Attraverso questi impegni, gli SDGs non rappresentano solo un riferimento formale, ma una guida concreta e strategica che orienta le nostre scelte verso uno sviluppo urbano realmente sostenibile e capace di generare valore condiviso per l'ambiente, le persone e la comunità.

2 IL NOSTRO APPROCCIO ALLA CORPORATE GOVERNANCE



Christine Lagarde
Presidente BCE



*"L'industria finanziaria è un'industria di servizio:
deve servire gli altri prima di servire se stessa"*

HIGHLIGHTS

2

COMITATI ISTITUITI ALL'INTERNO
DEL CDA: COMITATO PER LA
REMUNERAZIONE E COMITATO
PER IL CONTROLLO RISCHI E
SOSTENIBILITÀ (CCRS)

SISTEMA **ERM**

IMPLEMENTAZIONE DI UN
APPROCCIO STRUTTURATO DI
ENTERPRISE RISK MANAGEMENT

100% STAKEHOLDER
INFORMATI

CDA, DIRIGENTI, QUADRI,
IMPIEGATI, FORNITORI SONO
INFORMATE SULLE POLITICHE
ANTICORRUZIONE

SISTEMA DI **GESTIONE**
PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE

OTTENIMENTO NEL 2025 DELLA
CERTIFICAZIONE UNI ISO
37001:2016

**ETICA E
COMPLIANCE**
AZIENDALE

CODICE ETICO E MODELLO 231
CON ORGANISMO DI VIGILANZA
(ODV) ATTIVO DAL 2016.

DIVERSITÀ NEL **CdA**

3 DONNE (PARI AL 37,5%)
NEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE.

2.1 ASSETTO DI GOVERNANCE E MODELLO ORGANIZZATIVO

Per AbitareIn, un sistema di governo societario **chiaro, efficiente e trasparente** è un elemento chiave per incrementare la competitività e sostenere una crescita sostenibile nel tempo. I nostri principi di corporate governance definiscono con nettezza ruoli e responsabilità, sostengono un sistema di controllo interno adeguato e favoriscono decisioni manageriali consapevoli, grazie a un presidio efficace dei rischi d'impresa.

La quotazione in Borsa rafforza ulteriormente tale impegno. Il capitale sociale di AbitareIn è interamente rappresentato da azioni ordinarie negoziate su Euro-next Milan (Borsa Italiana), in regime di dematerializzazione. In questo quadro, la Società ha aderito al **Codice di Corporate Governance⁵**, il documento di autodisciplina promosso da Borsa Italiana, che raccoglie le best practice per l'assetto e il funzionamento delle società quotate.

L'organizzazione dei poteri è bilanciata e trasparente: strutture manageriali e operative agiscono in stretta integrazione, condividendo principi comuni e facendo riferimento alle migliori prassi del settore. La struttura è articolata su due livelli di responsabilità:

- **Management** (Amministratori Delegati e Direttore Generale), in dialogo continuo con il **Consiglio di Amministrazione (CdA)**;
- **Responsabili di funzione**, che guidano le rispettive aree, coordinano i team e riportano direttamente al management.

AbitareIn adotta un **modello di governance di tipo tradizionale**, che si fonda su tre organi:

- **Assemblea degli azionisti**: delibera in sede ordinaria e straordinaria sulle materie attribuite dalla legge e dallo statuto;
- **Consiglio di Amministrazione**: esercita i poteri di gestione, sia ordinaria sia straordinaria, salvo quelli riservati all'Assemblea;
- **Collegio Sindacale**: vigila sul rispetto delle norme di legge e statutarie, sulla corretta amministrazione e sull'adeguatezza/operatività dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

In ottemperanza al **D.Lgs. 231/2001**, la Società ha istituito un **Organismo di Vigilanza (OdV)** con il compito di monitorare l'attuazione del **Modello 231** e di promuoverne l'aggiornamento periodico.

Dal dicembre 2016 è in vigore il **Codice Etico di Gruppo** - approvato dal CdA e, successivamente, dal **Comitato per il Controllo Interno, la Gestione dei Rischi e la Sostenibilità (CCRS)** - condiviso da tutte le società controllate e parte inte-

⁵ Il testo è accessibile al pubblico sul sito internet del Comitato per la Corporate Governance alla pagina <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporategovernance/codice/2020.pdf>

grante del Modello 231. Il Codice sancisce i valori e i principi che orientano la conduzione delle attività (cfr. paragrafo 2.2 "Correttezza e trasparenza: il nostro modello").

All'interno del CdA sono inoltre costituiti due comitati con funzioni consultive e propositive:

- **Comitato per la Remunerazione**, composto da tre amministratori indipendenti;
- **Comitato per il Controllo Interno, la Gestione dei Rischi e la Sostenibilità (CCRS)**, istituito a settembre 2022, che supporta il CdA nella supervisione del sistema di controllo interno, nella valutazione dei principali rischi e nella trattazione delle tematiche ESG.

Le funzioni e la composizione di tali organi, insieme a quelle degli altri presidi di governance, sono descritte in dettaglio nell'**Annex** dedicato.

Composizione del CdA di AbitareIn:

	CARICA	COMPONENTI	IN CARICA FINO A	ESEC.	NON ESEC.	INDIPENDENZA
CdA DI ABITARE IN	PRESIDENTE E AD *	Luigi Francesco Gozzini	Approvazione bilancio al 30.09.2026	×		
	AD •	Marco Claudio Grillo	Approvazione bilancio al 30.09.2026	×		
	AMM.RE	Eleonora Reni	Approvazione bilancio al 30.09.2026		×	
	AMM.RE	Mario Benito Mazzoleni	Approvazione bilancio al 30.09.2026		×	×
	AMM.RE	Giuseppe Vegas	Approvazione bilancio al 30.09.2026		×	×
	AMM.RE ○	Nicla Picchi	Approvazione bilancio al 30.09.2026		×	×
	AMM.RE	Antonella Lillo	Approvazione bilancio al 30.09.2026		×	×
	AMM.RE	Stefano Massarotto	Approvazione bilancio al 30.09.2026		×	×

• Questo simbolo indica l'amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

○ Questo simbolo indica il Lead Independent Director (LID), chiamato a coordinare le attività degli altri amministratori indipendenti.

* In considerazione del modello di governo societario adottato dalla Società e coerentemente all'architettura organizzativa del Gruppo, nonché delle importanti competenze del Presidente nel settore in cui opera AbitareIn, la sovrapposizione di cariche è motivata da esigenze organizzative e di gestione, oltre che essere pensata per garantire maggiore agilità nel funzionamento dell'organo amministrativo. Sono sempre garantiti i presidi previsti dalla legge per la prevenzione di eventuali conflitti di interesse.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANO DI GOVERNO (CDA) PER GENERE E FASCE D'ETÀ (GRI 405-1)		30.09 2023		30.09 2024		30.09 2025	
	TOTALE	8	100%	8	100%	8	100%
	DONNE	3	38%	3	38%	3	38%
	UOMINI	5	62%	5	62%	5	62%
	UNDER 30 - TOTALE	0	0%	0	0%	0	0%
	UNDER 30 - DONNE	0	0%	0	0%	0	0%
	UNDER 30 - UOMINI	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 ANNI - TOTALE	1	13%	1	13%	1	13%
	30-50 ANNI - DONNE	1	13%	1	13%	1	13%
	30-50 ANNI UOMINI	0	0%	0	0%	0	0%
	OVER 50 - TOTALE	7	87%	7	87%	7	87%
	OVER 50 - DONNE	2	25%	2	25%	2	25%
	OVER 50 - UOMINI	5	63%	5	63%	5	63%

2.2 CORRETTEZZA E TRASPARENZA: IL NOSTRO MODELLO

L'impegno di AbitareIn per un sistema di gestione solido non riguarda soltanto l'efficienza organizzativa: si estende alla dimensione etica, favorendo la prevenzione di condotte illecite e la diffusione dei principi di correttezza e trasparenza.

In un'ottica di presidio prudenziale, dal **2015** la Società ha adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del **D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti. Il **Modello 231** è stato concepito per dotare AbitareIn di un assetto strutturato e integrato, capace di prevenire e contrastare con tempestività la commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali.

Il Modello 231 è oggetto di aggiornamenti periodici. L'ultima revisione intervenuta nell'esercizio di riferimento è stata approvata dal **CdA il 13 febbraio 2024** per recepire novità normative del 2023 in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Nella medesima seduta il CdA ha approvato anche la **Procedura Quadro Anticorruzione**, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la prevenzione e il contrasto di pratiche illecite, riaffermando l'adesione ai principi di etica e legalità.

Inoltre, in data **17 settembre 2025** il Consiglio di Amministrazione ha approvato la **Procedura Conflitti d'Interesse**, con l'obiettivo di fornire specifiche indicazioni e definire le linee di condotta cui devono attenersi tutti i soggetti destinatari della stessa, al fine di prevenire, individuare e gestire le situazioni in cui si configuri, o possa configurarsi, un conflitto di interessi.

La gestione consapevole dei rischi trova ulteriore espressione nell'implementazione di un **Enterprise Risk Management (ERM)** che introduce una metodologia strutturata per identificare, valutare e prioritizzare i principali rischi aziendali. L'ERM supporta un'evoluzione continua della governance e contribuisce alla diffusione di una solida cultura del rischio a tutti i livelli dell'organizzazione.

L'efficacia del Modello 231 è inscindibile dal **Codice Etico**, di cui costituisce parte integrante. Il Codice rende espliciti i valori fondanti della Società e funge da riferimento costante per la cultura aziendale e per i comportamenti attesi. Gli standard di condotta si applicano agli organi sociali, ai dipendenti e a tutti i collaboratori coinvolti nelle attività aziendali. Disponibile online per tutte le parti interessate, configura anche un sistema normativo interno che orienta la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai rischi da prevenire.

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV): RUOLO, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Il Modello 231 prevede la nomina di un **Organismo di Vigilanza (OdV)** collegiale, dotato di autonomia funzionale, con poteri di iniziativa e controllo. L'OdV vigila sull'attuazione e sull'osservanza del Modello, formula proposte di aggiornamento in presenza di modifiche normative, organizzative o operative e verifica l'idoneità del Modello a prevenire i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Per soddisfare i requisiti di legge, l'OdV deve garantire:

- **Autonomia e indipendenza**, grazie a una posizione di terzietà rispetto alle funzioni controllate;
- **Professionalità**, intesa come competenze specifiche e consolidate in ambito giuridico, organizzativo e di controllo;
- **Continuità d'azione**, assicurando un monitoraggio costante e sistematico sull'applicazione del Modello 231, del Codice Etico e delle procedure correlate.

COMPOSIZIONE DELL' ODV	PRESIDENTE	Angelo Marano
	COMPONENTE DEL COMITATO	Federico Schneble
	COMPONENTE DEL COMITATO	Emiliano Ventura

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'**Organismo di Vigilanza (OdV)** può, sotto la sua diretta supervisione e responsabilità, **avvalersi del supporto** di funzioni aziendali competenti o di **consulenti esterni**, qualora sia necessario approfondire specifiche tematiche.

L'OdV **si riunisce almeno con cadenza trimestrale** e, comunque, ogni volta che uno dei componenti ne ravvisi l'opportunità. Un tassello essenziale per l'efficace attuazione del **Modello 231** è la **gestione dei flussi informativi**, vero pilastro del sistema di controllo. In tale ambito, l'OdV cura un **reporting strutturato**: comunica per iscritto al **Presidente del Consiglio di Amministrazione** gli esiti delle verifiche svolte, le eventuali criticità emerse e le iniziative intraprese.

Il **Presidente di AbitareIn** può consultare l'OdV in qualunque momento per chiarimenti sul funzionamento del Modello 231 o per approfondire ambiti specifici. In presenza di circostanze rilevanti, l'Organismo può **informare direttamente e in autonomia** gli organi sociali. Con **cadenza annuale**, l'OdV redige una **relazione scritta** sulle attività svolte, trasmettendola al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, a conferma del suo ruolo di presidio permanente e indipendente a tutela di legalità e integrità aziendale.

FUNZIONE COMPLIANCE E ANTICORRUZIONE (FCA)

Per rafforzare il presidio delle attività di prevenzione della corruzione, AbitareIn ha nominato un **Responsabile Compliance e Anticorruzione** (FCA). La funzione supervisiona la progettazione e l'attuazione del Sistema di Gestione Anticorruzione, fornisce consulenza e indirizzo al personale sulle tematiche anticorruzione e relaziona all'Alta Direzione e all'Organo Direttivo in merito a prestazioni ed efficacia del sistema. Con cadenza annuale redige una relazione scritta sulle attività svolte, trasmessa al Presidente e al CdA. La FCA è inoltre responsabile della valutazione delle situazioni di conflitto di interesse (effettive o potenziali) dichiarate dai destinatari della Procedura.

WHISTLEBLOWING E FLUSSI INFORMATIVI

A ulteriore garanzia dei principi di **correttezza, trasparenza ed etica** che guidano AbitareIn, è attivo un **sistema di whistleblowing** che consente anche **segnalazioni anonime** di comportamenti illeciti o irregolarità, favorendo l'emersione tempestiva di frodi e criticità.

Tutti i soggetti tenuti all'osservanza del **Modello 231–dipendenti, amministratori e collaboratori**–sono tenuti a **informare tempestivamente** l'OdV, direttamente o tramite gli **strumenti aziendali dedicati**, su eventi potenzialmente rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente, comprese violazioni di legge, del **Codice Etico** o delle procedure del Modello. Tale obbligo è **esteso ai collaboratori esterni** tramite specifiche **clausole contrattuali**.

Per garantire la **sicurezza** e la **riservatezza** delle segnalazioni, AbitareIn mette a disposizione **canali dedicati** e **piattaforme tecnologiche** che tutelano l'identità del segnalante in buona fede, del soggetto segnalato e di eventuali terzi coinvolti.

POLITICA PER IL DIALOGO CON GLI AZIONISTI

In linea con i propri valori di integrità e trasparenza nei confronti della comunità finanziaria, AbitareIn ha inoltre adottato, da ottobre 2023, una **Politica per il dialogo con gli azionisti**. Tale strumento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, si è rivelato nel corso degli ultimi esercizi per facilitare il **confronto costruttivo** con gli azionisti e raccogliere le loro **istanze** in modo strutturato e trasparente.

2.3 LA CULTURA DELL'INTEGRITÀ: FORMAZIONE E PREVENZIONE

La prevenzione degli illeciti si fonda sulla **condivisione dei valori aziendali** e sul **coinvolgimento attivo** di tutte le persone di AbitareIn. Per questo la Società promuove la conoscenza del **Codice Etico**, del **Modello 231**, dei protocolli e delle procedure interne (e dei relativi aggiornamenti), affinché siano compresi, rispettati e applicati nella pratica.

Il medesimo approccio è esteso anche ai **soggetti terzi** - partner, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori - mediante informative sulle politiche e procedure anticorruzione e tramite clausole **contrattuali coerenti** con il sistema di prevenzione, la cui accettazione è richiesta in forma esplicita.

FORMAZIONE INTERNA: APPROCCIO E ARTICOLAZIONE

La formazione in materia è coordinata dall'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, in collaborazione con il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, e si sviluppa su più livelli.

- **Responsabili di funzione e soggetti con incarichi di rappresentanza:** ricevono formazione al momento dell'approvazione del Modello 231 (o all'atto dell'assunzione dell'incarico, se successivo) e vengono aggiornati ogni volta che il Modello è modificato o integrato. Sono inoltre destinatari di comunicazioni periodiche - anche via e-mail - sulle principali novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001) e partecipano a incontri formativi ricorrenti.
- **Restante personale:** riceve un'informativa interna al momento dell'approvazione del Modello (o all'assunzione, se successiva) ed è destinataria di comunicazioni ogniqualvolta intervengano modifiche o aggiornamenti rilevanti.

RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA E CERTIFICAZIONE

AbitareIn ha compiuto un passo significativo nel rafforzamento del proprio impegno per un'etica aziendale solida e strutturata, percorso che ha portato - **in data 31 gennaio 2025** - all'ottenimento della **certificazione UNI ISO 37001:2016** (Sistemi di Gestione per la Prevenzione della Corruzione), rilasciata da **SGS**, ente terzo e indipendente accreditato presso **ACCREDIA**.



PRESIDI E AZIONI SVOLTE NEL 2025

Nel corso del 2025, AbitareIn ha rafforzato il sistema di prevenzione della corruzione attraverso un insieme coordinato di presidi e iniziative. È stata **aggiornata l'analisi del contesto aziendale** (interno ed esterno) per individuare gli elementi rilevanti ai fini anticorruzione e i **principali fattori di potenziale rischio corruttivo**. Su questa base, la Società ha selezionato gli **stakeholder rilevanti** sotto il profilo corruttivo e ha sviluppato le correlate **attività di due diligence**, aggiornandole in particolare per gli stakeholder con rischio corruttivo superiore al basso; analoghi aggiornamenti di due diligence hanno riguardato anche i dipendenti, sia già in forza sia, in chiave preventiva, i neoassunti. Nel corso dell'anno è stata inoltre **sostituita la Funzione Compliance Anticorruzione**.

A supporto dei presidi adottati, sono state inviate agli stakeholder le dichiarazioni di impegno anticorruzione e il modulo di due diligence sottoscritti ai sensi del D.P.R. 445/2000, con successiva acquisizione delle relative evidenze. Sono stati inoltre condotti **audit periodici** su operazioni e attività con rischio superiore al basso, a cura della Funzione Anticorruzione; sono state intensificate le **verifiche congiunte tra FCA e OdV**; ed è stato implementato un **sistema di deleghe interne**.

L'efficacia delle modalità di gestione del rischio corruzione è **monitorata** principalmente tramite audit periodici della Funzione Compliance Anticorruzione e verifiche periodiche dell'OdV con partecipazione della FCA, oltre che attraverso l'attuazione dei seguenti strumenti operativi:

- **Formazione e sensibilizzazione** del personale dipendente;
- **Aggiornamento** della dichiarazione di impegno dei dipendenti;
- Consegna di un **modulo formativo/informativo** sui contenuti e presupposti della **UNI ISO 37001:2016**;
- **Due diligence** su stakeholder con rischio superiore al basso;
- **Due diligence** su componenti del vertice aziendale e responsabili di funzione;
- **Dichiarazione periodica** (vertice aziendale e responsabili di funzione) inviata a OdV e FCA sulla conformità delle attività svolte nell'ambito dei rispettivi poteri alla **UNI ISO 37001:2016**, alla Politica Anticorruzione, al **MOG 231/2001** e alle procedure aziendali applicabili;
- Implementazione di **procedure aziendali** specifiche, inclusa quella in materia di **conflitti di interesse**.

Per il 2026 AbitareIn intende proseguire nel rafforzamento e nel miglioramento continuo del Sistema di Prevenzione della Corruzione, definendo i seguenti obiettivi prioritari:

1. **Aggiornamento del Sistema di Prevenzione della Corruzione** in vista delle verifiche periodiche finalizzate al mantenimento dello standard, nonché in occasione di eventuali modifiche del contesto interno o esterno che potrebbero incidere, anche potenzialmente, sui rischi anti-corruttivi;
2. **Intensificare la sensibilizzazione della popolazione aziendale** mediante cicli formativi specifici e mirati;
3. **Aumentare e migliorare la comunicazione verso l'esterno della Policy Anticorruzione**, rafforzandone diffusione e conoscibilità;
4. **Ottimizzazione della selezione degli stakeholder rilevanti** ai fini anticorruzione;
5. **Migliorare il coordinamento e i flussi di collaborazione tra la FCA e le altre funzioni di controllo** presenti nel contesto aziendale;
6. **Completare il piano di audit interni** previsto;
7. **Pianificare le verifiche successive**, definendone tempistiche e modalità operative.

3 LA GESTIONE DELLA RISORSA AMBIENTE



Kofi Annan

Ex Segretario Generale ONU



“Contrariamente a quanto si crede comunemente, non ci troviamo di fronte a una scelta tra economia ed ecologia. Se non proteggiamo le risorse e il capitale naturale della terra, non saremo in grado di sostenere la crescita economica.”

HIGHLIGHTS

7.191 MWh/ANNO

DI RISPARMIO D'ENERGIA
IN FASE D'USO DEGLI IMMOBILI

AL 30 SETTEMBRE 2025

1.593 MWh/ANNO

DI ENERGIA PRODOTTA DA FONTI
RINNOVABILI DAI NOSTRI
IMMOBILI

100%

DI ENERGIA ELETTRICA DA
RINNOVABILI NEI NOSTRI UFFICI

2.675 t

DI CO₂ IN MENO IN FASE D'USO
DEI NOSTRI IMMOBILI

21

IMMOBILI VETUSTI DEMOLITI

9.055 mq

SUPERFICIE FILTRANTE REALIZZATA

5

IMPIANTI DI RECUPERO DELL'ACQUA
PIOVANA

3.1 ABITARE MINIMIZZANDO GLI IMPATTI SULL'AMBIENTE

In Italia, la tendenza all'urbanizzazione è sempre più evidente: circa il 49% della popolazione vive in Comuni con più di 20.000 abitanti, mentre, secondo i dati ISTAT, solo il 16,4% risiede in comuni con meno di 5.000 abitanti⁷.

Questa concentrazione nei centri urbani determina rilevanti sfide ambientali, tra cui il consumo di suolo e la perdita di biodiversità. La rigenerazione urbana, attraverso il recupero di aree dismesse e la realizzazione di spazi verdi, rappresenta una risposta concreta a tali criticità, favorendo uno sviluppo sostenibile e contribuendo al miglioramento della qualità della vita nelle città.

In Abitare In abbiamo deciso di essere parte attiva di questo cambiamento, trasformando il concetto di abitare in un progetto condiviso con le famiglie e con i territori. Ascoltiamo i bisogni delle comunità locali e realizziamo edifici che, oltre ad assicurare elevati standard di efficienza energetica, partecipano in modo concreto alla riqualificazione del contesto urbano in cui sorgono.

La rigenerazione urbana costituisce la leva centrale del nostro modello di sviluppo: grazie ad essa riqualifichiamo aree dismesse e degradate senza consumare nuovo suolo, contrastando uno dei fenomeni ambientali più critici in Italia e in Europa. Il consumo di suolo, infatti, è tra i principali fattori alla base della perdita di biodiversità e contribuisce ad accrescere il rischio idrogeologico. Ogni metro quadrato di suolo impermeabilizzato rappresenta un ecosistema potenziale sottratto alla natura. Recuperare e rinaturalizzare porzioni di città significa restituire valore ecologico a territori urbanizzati, riportando spazi vitali alla flora, alla fauna e alle persone.

I nostri interventi prendono sempre avvio dalla bonifica dei siti, con la rimozione di materiali e sostanze inquinanti (come l'amianto) e la prevenzione della dispersione di agenti nocivi nel suolo, nell'aria e nelle acque sotterranee. Rigenerare significa anche dare vita a nuovo verde urbano: restituiamo permeabilità a superfici precedentemente sigillate, favoriamo la gestione naturale delle acque piovane e realizziamo aree piantumate che contribuiscono a ridurre le isole di calore, a purificare l'aria e a catturare carbonio atmosferico attraverso la fotosintesi. In questo modo, ogni nostro progetto diventa parte di un disegno più ampio di resilienza urbana e ambientale.

⁶ Tutto sui comuni italiani in sette grafici", Pagella Politica, https://pagellapolitica.it/articoli/comuni-italiani-dati-2023?utm_source=chatgpt.com

⁷ Popolazione residente e dinamica della popolazione", ISTAT, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/12/CENSIMENTO-E-DINAMICA-DELLA-POPOLAZIONE-2023.pdf>

3.2 QUALITÀ E INNOVAZIONE PER LA SOSTENIBILITÀ

Innovazione e qualità guidano il nostro impegno per l'ambiente. Nella progettazione delle residenze portiamo avanti un'attività costante di ricerca su tecnologie e materiali evoluti, con l'obiettivo, aumentare l'efficienza energetica, ridurre il consumo di risorse naturali e garantire alle persone elevati livelli di benessere abitativo.

Ogni nuovo progetto nasce quindi da standard rigorosi di qualità ambientale. Un primo obiettivo riguarda l'efficienza energetica: puntiamo a realizzare abitazioni che raggiungano almeno la classe energetica A1. Allo stesso tempo, prestiamo grande attenzione al contenimento dell'inquinamento luminoso, progettando l'illuminazione esterna degli spazi comuni e privati in modo da limitare al massimo la dispersione verso il cielo. Questa scelta contribuisce a ridurre gli effetti negativi dell'alterazione della naturale luminosità notturna, che può incidere sia sugli equilibri di alcune specie animali sia sul benessere delle persone.

Un ulteriore aspetto centrale è la valorizzazione della luce naturale. Nelle nostre residenze, quando l'orientamento dell'area e le condizioni di contesto lo permettono, le superfici finestrate della zona giorno, come soggiorni, sale da pranzo e cucine abitabili, vengono orientate verso sud, sud-est o sud-ovest. Le vetrate esposte in queste direzioni sono inoltre dotate di schermature esterne progettate per favorire l'ingresso della radiazione solare diretta durante la stagione invernale.

Dedichiamo infine particolare attenzione alla qualità dell'aria indoor. Per gli interni privilegiamo materiali di finitura capaci di assorbire e neutralizzare i composti organici volatili (COV), sostanze che possono essere presenti in prodotti di uso comune, arredi e materiali per l'edilizia e che rappresentano una delle principali fonti di inquinamento degli ambienti chiusi. I prodotti e i materiali costruttivi che adottiamo sono certificati per la riduzione di queste emissioni e contribuiscono anche a garantire una protezione efficace rispetto all'inquinamento elettromagnetico indoor.

I NOSTRI PARTNER PER LA QUALITÀ

I materiali impiegati nei nostri progetti, tra cui pitture e vernici, tessuti per pavimenti e rivestimenti, laminati, superfici in legno, altre tipologie di pavimentazioni, adesivi, sigillanti e pannelli per rivestimenti interni come le lastre in cartongesso, devono **rispettare i limiti emissivi previsti dai criteri ambientali minimi (CAM) per l'edilizia**. Per garantire questo requisito, abbiamo orientato la selezione a capitolato verso prodotti certificati, scelti anche in funzione della loro attenzione agli aspetti ambientali.



Un ulteriore elemento essenziale per il benessere delle persone riguarda il contenimento dell'inquinamento acustico. Per assicurare il rispetto dei requisiti minimi previsti dalla normativa vigente, prestiamo particolare attenzione a diversi aspetti progettuali: il controllo delle fonti di rumore interne all'abitazione, come VMC e fancoil; le prestazioni acustiche dei serramenti esterni, con livelli di isolamento che possono raggiungere valori di R_w fino a circa 47 decibel; le caratteristiche del portoncino blindato, con un isolamento pari a circa 40 dB; le stratigrafie, le partizioni interne e tutti quegli elementi che potrebbero compromettere le performance acustiche complessive dell'edificio.

ECODESIGN DEGLI SPAZI INTERNI

Accanto alla cura dedicata al comfort e alla sicurezza degli spazi interni, ci impegniamo a garantire fin dalla progettazione anche la qualità e la sostenibilità degli spazi esterni, nel **rispetto degli habitat preesistenti**.

L'azione dei nostri progettisti inizia con una scelta consapevole del verde, attraverso una selezione delle specie arboree arbustive che tenga conto di alcune importanti caratteristiche:

- Funzione di assorbimento delle sostanze inquinanti in atmosfera, e di regolazione del microclima;
- Ridotta esigenza idrica e resistenza alle fitopatologie (facilitazioni in fase di manutenzione);

- Assenza di effetti nocivi per la salute umana (allergeniche, urticanti, spinose, velenose, etc.);
- Utilizzo di essenze arboree autoctone con pollini dal basso potere allergenico;
- Mantenimento della permeabilità dei suoli.

Un altro ambito centrale del nostro approccio riguarda la scelta degli elementi destinati agli spazi esterni, sia per gli arredi sia per le aree ricreative. I progetti prevedono infatti soluzioni durevoli, resistenti agli agenti atmosferici e agli eventuali attacchi biologici. Qualora la residenza comprenda spazi ricreativi o aree gioco, questi vengono allestiti con elementi in legno, plastica o gomma realizzati prevalentemente con materiali provenienti da recupero e riciclo, selezionati con particolare attenzione alla loro durabilità anche in relazione all'esposizione alle intemperie.

I principi dell'ecodesign orientano inoltre la scelta di tutti i prodotti destinati all'allestimento delle aree esterne, che vengono progettati in modo da facilitarne il disassemblaggio al termine della vita utile, così da favorire il recupero delle singole componenti.

Infine, anche nella progettazione degli spazi esterni dedichiamo grande attenzione al contenimento dell'inquinamento luminoso, con l'obiettivo di coniugare bassi consumi ed elevata efficienza non solo in una logica di risparmio energetico, ma anche di tutela dell'ambiente notturno, del paesaggio, della biodiversità, degli equilibri ecologici e della salute umana.

L'attenzione di **AbitareIn** agli aspetti della qualità ambientale, interna ed esterna, si riflette nei risultati ottenuti durante l'ultimo anno.

KPI	U.M.	Al 30.09 2023	Al 30.09 2024	Al 30.09 2025
Superficie commerciale dei progetti	mq	33.312	73.785	93.824
Appartamenti - N° di appartamenti su siti riqualificati/ N° di appartamenti totali	n	412/412	839/839	1.026/1.026
Alberi in piantumazione	n	338	575	592
Superficie di terreno bonificato	mq	12.375	40.000 ton	0
Immobili vetusti demoliti	n	21	21	21
Amianto rimosso	mq	1.350	2.700	0

Portiamo avanti la nostra attività di rigenerazione urbana concentrandoci sul recupero di edifici abbandonati o dismessi, ormai prossimi alla fine del loro ciclo di vita, per trasformarli in nuovi complessi residenziali caratterizzati anche dalla presenza di ampie aree verdi.

Quando risulta più efficiente, l'intervento di rigenerazione può tradursi anche nella riqualificazione integrale di immobili esistenti. Laddove possibile, questa soluzione può offrire vantaggi ambientali rilevanti, grazie a un minore impiego di materiali ed energia e a una riduzione degli impatti connessi alle attività di costruzione.

3.3 SOLUZIONI PER LA RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE

Il nostro impegno per promuovere un'abitazione innovativa e di qualità si traduce nell'adozione di soluzioni orientate al contenimento dei consumi energetici e idrici, con l'obiettivo di realizzare edifici ad alta efficienza.

Un elemento centrale di questo approccio è il ricorso a fonti di energia rinnovabile, attraverso diverse soluzioni applicabili in funzione delle caratteristiche delle singole residenze, tra cui:

- l'allacciamento alla rete di teleriscaldamento cittadina, ove disponibile per lo specifico sito e previa verifica con il gestore **UNARETI**
- l'installazione di impianti geotermici a bassa entalpia, ossia sistemi in grado di scambiare energia con l'ambiente esterno, laddove l'edificio non ricada nelle fasce di rispetto dei pozzi di captazione dell'acqua potabile
- l'installazione di sistemi a pompa di calore e di impianti fotovoltaici, in grado di contribuire al fabbisogno di energia elettrica condominiale
- l'installazione di collettori solari termici a supporto della produzione di acqua calda sanitaria

Come già evidenziato, la valorizzazione della luce naturale rappresenta uno dei principi guida dei nostri progetti. A questo si affianca la scelta di utilizzare, negli spazi comuni e privati, lampade LED a basso consumo energetico. In fase progettuale analizziamo inoltre l'esposizione solare, privilegiando soluzioni schermanti capaci di mitigare l'effetto isola di calore e limitare il surriscaldamento delle superfici più esposte, così da ridurre il fabbisogno energetico per il raffrescamento nei mesi più caldi. Questo approccio è reso possibile da una progettazione basata su volumi compatti, in cui pieni e vuoti sono studiati per minimizzare i ponti termici e migliorare l'efficienza energetica dell'edificio in ogni stagione.

Un ulteriore ambito di attenzione riguarda la gestione sostenibile delle risorse idriche. Interveniamo innanzitutto per ridurre l'impatto degli edifici sul sistema idrografico superficiale e sotterraneo, promuovendo la conservazione e, dove necessario, il ripristino della naturalità degli ecosistemi fluviali lungo la fascia ripariale

esistente. Con riferimento alle acque sotterranee, adottiamo misure finalizzate a prevenire sversamenti di sostanze inquinanti nel suolo e nel sottosuolo.

Dedichiamo inoltre particolare attenzione alla raccolta, al trattamento e al riuso delle acque meteoriche, attraverso la realizzazione di reti separate. Le acque provenienti da superfici non soggette a inquinamento, come marciapiedi, percorsi pedonali o ciclabili e giardini, vengono convogliate direttamente nella rete delle acque meteoriche e successivamente raccolte in apposite vasche per il riutilizzo a fini irrigui. Diversamente, le acque derivanti da superfici esposte a possibili fonti di contaminazione, come strade carrabili e parcheggi, vengono sottoposte preventivamente a sistemi di depurazione e disoleazione, anche di tipo naturale, prima dell'immissione nella rete dedicata.

Negli spazi interni prevediamo infine l'adozione di sistemi per la riduzione del flusso, il controllo della portata e della temperatura dell'acqua, insieme a sanitari efficienti dotati di cassette a doppio scarico, con volume massimo di 6 litri per lo scarico completo. In coerenza con l'attenzione al benessere delle famiglie che abitano i nuovi edifici, assicuriamo anche l'impiego di sistemi di depurazione in grado di migliorare la qualità dell'acqua di rubinetto, eliminando il sapore di cloro ed eventuali tracce di sostanze indesiderate, come arsenico, metalli pesanti, PFAS, piombo e pesticidi.

I risultati del nostro impegno nella gestione delle risorse, nella riduzione dei consumi e nell'efficienza energetica sono evidenti dai dati dell'ultimo esercizio: dei nostri edifici, 10 hanno classe energetica A1 o superiore, per un risparmio quantificato in **5.895 MWh all'anno** e **oltre 2.500 tonnellate di CO₂** nella fase d'uso degli immobili. Con l'aumento delle piantumazioni, conseguito grazie alla crescita delle superfici rigenerate, compensiamo **59 tCO₂** di emissioni generate.

Abbiamo incrementato gli impianti geotermici e fotovoltaici installati, così come le superfici filtranti e i sistemi di recupero dell'acqua piovana.

Dedichiamo inoltre particolare attenzione alla realizzazione di cappotti termici in facciata, una soluzione che consente di migliorare in modo significativo le prestazioni energetiche dell'involucro edilizio. Questo intervento permette di ridurre le dispersioni di calore nella stagione invernale e di contenere il surriscaldamento estivo, con effetti positivi sia sui consumi energetici sia sul comfort termo-igrometrico degli ambienti interni. L'adozione di questi sistemi si inserisce in un approccio più ampio orientato alla realizzazione di edifici ad alta efficienza, coerenti con gli obiettivi di sostenibilità e di riduzione delle emissioni.

In tutti i nostri interventi riserviamo inoltre grande attenzione ai temi dell'accessibilità e dell'inclusione. I progetti sono sviluppati nel rispetto dei requisiti previsti dal D.M. 236/1989, con l'obiettivo di promuovere soluzioni abitative inclusive e fruibili anche da persone con differenti capacità motorie e sensoriali. AbitareIn

promuove infatti un'idea di edilizia aperta e accogliente, capace di favorire l'integrazione e la qualità della vita di ogni persona.

Anche l'innovazione rappresenta un elemento integrante della nostra visione. Ogni progetto offre infatti la possibilità di adottare sistemi smart home per monitorare i consumi energetici, regolare le condizioni ambientali e gestire da remoto le principali funzioni domestiche. Queste soluzioni digitali contribuiscono a migliorare sicurezza, comfort ed efficienza, rendendo le abitazioni sempre più connesse e sostenibili.

	Intera pipeline di sviluppo realizzata e da realizzare	Al 30.09 2023	Al 30.09 2024	Al 30.09 2025
N° di impianti geotermici installati	8	3	4	4
N° di impianti fotovoltaici	21	6	8	11
Energia prodotta da fonti rinnovabili (MWh/anno)	6.733	522	1.267	1.593
Emissioni di CO₂ compensate con la piantumazione di nuovi alberi (tonnellate)	136	41*	45	59
Riduzione delle emissioni di CO₂ in fase d'uso degli immobili (tonnellate)**	8.566	1.354*	2.201	2.675
Edifici: N° di edifici in classe energetica A1 o superiore/ N° di edifici totali	27/28	8/9*	10	12
Appartamenti: N° di appartamenti in classe energetica A1 o superiore / N° di appartamenti totali	2.968 / 3.129	597	771	1.044
Superficie filtrante realizzata (mq)	35.140	4.019	7.810	9.055
Impianti di recupero dell'acqua piovana (n)	12	1	4	5

*Dato cumulativo di tutti gli edifici ultimati

** Riduzione delle emissioni di CO₂ in fase d'uso degli immobili - Il dato viene calcolato come differenza tra l'ammontare di emissioni dovute al consumo d'energia degli edifici pre e post intervento AbitareIn (espresso in t di CO₂/anno). Laddove non vi era un edificio vero e proprio prima dell'intervento di Abitare In, il valore di emissioni pre-intervento viene stimato considerando un edificio di pari dimensioni e classe energetica G. Il valore delle emissioni viene calcolato attraverso la formula: EP_{gl,nren} [kWh/m² anno]*Superficie utile riscaldata [m²]*Fattore di conversione forfettario pari a 0,35.

3.4 GLI IMPATTI SULL'AMBIENTE DELLE NOSTRE SEDI OPERATIVE

La sostenibilità ambientale rappresenta per noi un impegno quotidiano, che si esprime non solo nei progetti che sviluppiamo, ma anche nella gestione delle nostre sedi e delle attività interne. Ogni giorno mettiamo in atto misure concrete per una corretta gestione dei rifiuti, la riduzione dell'uso della plastica, il contenimento delle emissioni e il risparmio energetico.

In particolare, nei nostri uffici promuoviamo la raccolta differenziata e limitiamo l'utilizzo della plastica monouso, privilegiando stoviglie biodegradabili, borracce riutilizzabili in sostituzione delle bottiglie in PET e distributori d'acqua a disposizione dei dipendenti.

Abbiamo inoltre intrapreso un percorso per diventare un'azienda sempre più paperless, digitalizzando progressivamente la documentazione, a eccezione dei contratti che, per motivi legali, richiedono ancora la firma autografa su supporto cartaceo.

Nel 2025 questo impegno ha portato a una forte riduzione del consumo di carta.

Materiali per uffici		30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025	VAR% 2024-2025
	Carta (generica)	384,00	391,00	300,00	-68%
	U.M. Kg				
		0,00	9,80	0,00	-
Toner					
U.M. Kg					

Il nostro impegno per la sostenibilità si traduce anche in una costante attenzione all'uso efficiente dell'energia e alla riduzione delle emissioni. Per quanto riguarda i consumi energetici, i nostri uffici utilizzano energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili con Garanzia d'Origine.

Nel 2025, i consumi elettrici hanno registrato una lieve diminuzione rispetto al 2024, come risultato di una continua attenzione al risparmio energetico nelle nostre sedi.

			U.M.	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025	VAR % 2024 2025
CONSUMI ENERGETICI - UFFICI E SEDI ABITARE IN (GRI 302-1)	Energia Elettrica	Acquistata e consumata rinnovabile con garanzia d'origine	kWh	317.619,0	302.638,0	296.637,0	-1,98%
			GJ	1.143,4	1.089,5	1.067,9	
	Combustibili fossili consumati per processi produttivi e riscaldamento	Gas metano	m³	1.222,0	998,0	123,0	-87,8%
				GJ	44,5	36,2	
	Combustibili fossili consumati per la flotta aziendale	Benzina per veicoli a uso aziendale e/o promiscuo	litri	373,1	325,3	545,0	67,6%
				GJ	12,4	10,8	
	Totale energia consumata			GJ	1.200,3	1.136,6	1.090,3
			U.M.	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025	VAR % 2024 2025
INTENSITÀ ENERGETICA (GRI 302-3)	Ore lavorate	h	135.605,50	142.671,0	118.055,0	-17,2%	
	Superficie	m²	2.214	2.214	2.214	-	
	Intensità energetica rispetto alle ore lavorate	GJ/100h	0,98	0,89	0,79	-11,2%	
	Intensità energetica rispetto alla superficie	GJ/m²	1,08	0,54	0,51	-5,9%	

A partire dai consumi energetici, sono state calcolate le emissioni di gas a effetto serra (GHG - Greenhouse Gases) Scope 1 e 2, esprimendole in anidride carbonica equivalente (CO₂e).

Le emissioni dirette Scope 1 comprendono quelle generate direttamente dall'organizzazione e derivanti dagli impianti di riscaldamento e raffreddamento, nonché dalla flotta aziendale alimentata con combustibili fossili (benzina, diesel, gasolio, gas metano), oltre alle emissioni fuggitive dei gas refrigerante (queste ultime non rilevanti per Abitare In).

Le emissioni indirette Scope 2, invece, per AbitareIn derivano esclusivamente dall'energia elettrica acquistata. Con il metodo Location Based, esse vengono calcolate sulla base dei fattori di emissione del mix energetico del Paese in cui opera l'organizzazione. Con il metodo Market Based, invece, si utilizza un fattore che riflette la scelta consapevole dell'azienda di acquistare elettricità con Garanzia d'Ori-

gine sul mercato. Se un'organizzazione, come fa AbitareIn, utilizza elettricità proveniente al 100% da fonti rinnovabili con Garanzia d'Origine, le emissioni Scope 2 Market Based sono pari a 0.

Nel 2025, le emissioni dirette complessive di gas serra sono diminuite del 49,3% (Scope 1 + Scope 2 Market Based), principalmente come conseguenza della riduzione dei consumi per riscaldamento (emissioni Scope 1). Le emissioni Scope 2 calcolate con metodologia Market Based restano invece nulle, grazie all'acquisto di elettricità con Garanzia d'Origine. Nella tabella sono riportati anche i valori delle emissioni Scope 2 Location Based e delle emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 Location Based), che risultano in forte diminuzione per due motivi: la riduzione del valore del fattore di emissione Location Based rispetto al 2024 e la riduzione del consumo di elettricità.

			U.M.	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025	VAR % 2024 2025	
EMISSIONI - UFFICI E SEDI ABITARE IN (GRI 305-1; 305-2)	Emissioni dirette Scope 1	Emissioni dirette da combustibili fossili consumati per processi produttivi e riscaldamento	Metano	tCO ₂ e	2,49	2,04	0,26	-87,2%
		Emissioni dirette da combustibili fossili consumati per la flotta aziendale	Benzina per veicoli a uso aziendale e/o promiscuo	tCO ₂ e	0,87	0,68	1,13	66,1%
		Totale energia consumata		tCO ₂ e	3,37	2,72	1,38	-49,3%
	Emissioni indirette Scope 2	Totale emissioni indirette Location Based - Scope 2		tCO ₂ e	100,05	130,48	82,91	-36,5%
		Totale emissioni indirette Market Based - Scope 2		tCO ₂ e	0	0	0	-
	Emissioni dirette e indirette Scope 1 e Scope 2	Totale emissioni dirette e indirette Location Based - Scope 1 e Scope 2		tCO ₂ e	103,42	133,20	84,29	-36,7%
		Totale emissioni dirette e indirette Market Based - Scope 1 e Scope 2		tCO ₂ e	3,37	2,72	1,38	-49,3%

			U.M.	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025	VAR % 2024 2025
INTENSITÀ EMISSIONI (GRI 305-4)	Ore lavorate		h	135.605,50	142.671,0	118.055,0	-17,2%
	Superficie		m ²	2.214	2.214	2.214	-
	Intensità emissioni rispetto alle ore lavorate		tCO ₂ e /100h	2,48	1,91	1,17	-38,7%
	Intensità emissioni rispetto alla superficie		tCO ₂ e /m ²	1,52	1,22	0,62	-49,2%

Fonti: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2024 e AIB European Residual Mixes 2023

4 LE NOSTRE PERSONE



Jim Rohn
Imprenditore



"Qualsiasi cosa buona costruiamo finisce per costruire noi."

HIGHLIGHTS

48%

DIPENDENTI DONNA
AL 30 SETTEMBRE 2025

16%

DIPENDENTI UNDER 30
AL 30 SETTEMBRE 2025

100%

DEI DIPENDENTI ASSUNTI
CON CONTRATTO A TEMPO
INDETERMINATO
AL 30 SETTEMBRE 2025

0

GRAVI INCIDENTI SUL LUOGO DI
LAVORO REGISTRATI NELL'ULTIMO
TRIENNIO

2.288 ore

DI FORMAZIONE EROGATE A
DIPENDENTI E COLLABORATORI
DURANTE L'ESERCIZIO CHIUSO IL 30
SETTEMBRE 2025

4.1 INCLUSIONE, EQUITÀ E SVILUPPO DELLE PERSONE

La capacità di AbitareIn di crescere in modo solido e riconoscibile nasce prima di tutto dalle **persone**. Competenze specialistiche, visione progettuale e attenzione al cliente si traducono ogni giorno in valore: dalla definizione dei concept alla gestione commerciale, fino alla personalizzazione degli spazi abitativi. È in questa collaborazione quotidiana che prende forma il nostro modo di lavorare: un sistema che mette in relazione saperi diversi e li trasforma in scelte di qualità, con l'obiettivo di offrire soluzioni abitative in cui innovazione, cura estetica e sostenibilità si rafforzano a vicenda. Il risultato è un impatto positivo che va oltre il singolo appartamento, contribuendo al benessere del contesto in cui operiamo.

La centralità delle persone resta un tratto comune a tutte le società del Gruppo, pur nella varietà di ruoli, professionalità e competenze presenti. In coerenza con questo approccio, a partire dal 2023 il perimetro di rendicontazione è stato ampliato includendo anche **Homizy SIIQ S.p.A.** (HY), attiva nel co-living, e **Costruire In S.r.l.** (CIN), impresa edile costituita nel 2023. **L'aggiornamento dei dati relativi al triennio 2023-2025 incorpora dunque i valori riferiti a queste realtà**, offrendo una rappresentazione più omogenea dell'evoluzione delle performance del Gruppo in ambito "persone" e una base informativa più completa per monitoraggio e miglioramento continuo.

La valorizzazione del capitale umano comincia già dall'ingresso in azienda. I processi di selezione e inserimento si ispirano a criteri di trasparenza, imparzialità e pari opportunità: le valutazioni si fondano su competenze, attitudini e potenziale, con l'obiettivo di garantire un accesso equo e inclusivo. Nel lavoro quotidiano, i rapporti organizzativi sono improntati a correttezza, equilibrio e rispetto reciproco. **Non sono tollerate discriminazioni** riconducibili, tra l'altro, a provenienza, genere, età, religione, opinioni personali, condizioni di salute o qualunque altra caratteristica individuale. L'azienda tutela la dignità delle persone, promuove un ambiente di lavoro rispettoso e presidia la riservatezza e l'integrità psicofisica di chi opera nel Gruppo.

A conferma di questo impegno, **anche nell'anno in esame non sono stati rilevati episodi di discriminazione, in continuità con quanto registrato negli esercizi precedenti.**

INCLUSIONE, PARI OPPORTUNITÀ E RISPETTO DELLE DIVERSITÀ

DALLA DICHIARAZIONE D'INTENTI AI PRESIDI: IL NOSTRO IMPEGNO, MISURABILE E CONTINUO

In Abitare In, diversità, equità e non discriminazione non sono principi astratti: sono **criteri di gestione** che guidano scelte, processi e comportamenti. L'obiettivo è duplice: **rafforzare la qualità dell'ambiente di lavoro** e **rendere l'organizzazione più solida e competitiva**, grazie a regole chiare, strumenti di controllo e azioni di miglioramento.

Presidi di monitoraggio e controllo:

- **Dati e analisi:** utilizziamo strumenti digitali per raccogliere e leggere in modo strutturato informazioni demografiche e organizzative (assunzioni, promozioni, ecc.), così da intercettare tempestivamente eventuali criticità e intervenire con azioni mirate.
- **Verifiche e feedback:** svolgiamo **audit interni** sulla corretta applicazione delle policy e raccogliamo **segnalazioni e feedback anonimi**, alimentando un percorso di miglioramento trasversale e continuo.

Processi inclusivi lungo il ciclo di vita professionale:

- **Selezione:** applichiamo principi di inclusività nei processi di recruiting, a partire dalla revisione del linguaggio negli annunci pubblicati sui principali canali, per favorire accessibilità e neutralità.
- **Sviluppo:** sosteniamo crescita e valorizzazione attraverso programmi di formazione e coaching, orientati sia allo sviluppo individuale sia al potenziamento dei team.

Cultura dell'inclusione e legame con il territorio:

La cultura dell'inclusione rappresenta per noi un valore concreto, che si esprime attraverso azioni capaci di generare un impatto positivo e duraturo sul territorio e sulle persone che lo abitano. In quest'ottica, nel corso dell'anno abbiamo promosso e partecipato a due attività di volontariato, accomunate dall'obiettivo di rispondere a bisogni reali della comunità e di rafforzare il senso di responsabilità sociale condivisa.

La prima iniziativa, **"In Farmacia per i Bambini"**, è un progetto realizzato dalla **Fondazione Francesca Rava - NPH Italia ETS**, che sostiene i bambini in condizioni di povertà sanitaria. Attraverso la raccolta e la donazione di farmaci e prodotti pediatrici, questa attività ha permesso di offrire un aiuto concreto a minori e famiglie in difficoltà, rafforzando il diritto alla salute e promuovendo una cultura di attenzione e cura verso i più vulnerabili.

La seconda esperienza di volontariato è stata dedicata all'ambiente e alla rigenerazione urbana, grazie alla collaborazione con **Soul Food Forest Farms**, realtà impegnata in progetti di **agroforestazione rigenerativa urbana**. L'attività ha contribuito alla cura e alla valorizzazione di spazi verdi cittadini, favorendo la biodiversità, la resilienza ambientale e la creazione di luoghi inclusivi e accessibili per la collettività.

Questo intervento ha unito l'azione concreta sul territorio a un'importante dimensione educativa, sensibilizzando i partecipanti su temi quali la sostenibilità, il rispetto dell'ecosistema e il rapporto armonico tra uomo e natura.

Attraverso queste iniziative, abbiamo rafforzato il nostro legame con il territorio, trasformando il volontariato in uno strumento di inclusione sociale, crescita culturale e responsabilità condivisa.

Il coinvolgimento diretto delle persone non solo genera benefici tangibili per la comunità, ma contribuisce anche a diffondere valori di solidarietà, collaborazione e attenzione al bene comune, elementi fondamentali per costruire un futuro più equo e sostenibile.

Ascolto attivo e dialogo continuo:

- Manteniamo aperto un canale di confronto costante: raccogliamo con regolarità il punto di vista delle nostre persone tramite **sondaggi**, momenti di condivisione e **incontri individuali**, valorizzando un dialogo trasparente e costruttivo.

Pari opportunità di carriera:

- Promuoviamo un contesto in cui ciascuno possa accedere alle **stesse opportunità di crescita**, con condizioni eque di avanzamento, accesso alle risorse aziendali e percorsi di sviluppo, indipendentemente da genere, età o background.

Equità retributiva:

- Nel 2025 è proseguito il lavoro di **benchmark retributivo** avviato nel 2024, con l'obiettivo di verificare l'allineamento dei livelli salariali al mercato e individuare eventuali aree di miglioramento. L'analisi si basa su dati aggiornati e criteri di valutazione oggettivi, a presidio della prevenzione e correzione di possibili disparità e a supporto di una cultura retributiva equa e inclusiva.

In coerenza con quanto rendicontato lo scorso anno, **al 30 settembre 2025** il team di AbitareIn risulta composto **esclusivamente da dipendenti a tempo indeterminato (50 su 50)**, a conferma della solidità dei rapporti di lavoro e della stabilità organizzativa. **Tra i dipendenti, 46 sono impiegati a tempo pieno**. Nel corso dell'esercizio, inoltre, ci siamo avvalsi della collaborazione di **30 professionisti**

con partita IVA. Nel complesso, la forza lavoro è **cresciuta da 78 a 80 unità** rispetto al 2024; nello stesso periodo, si registrano **8 nuovi inserimenti** con contratto di lavoro dipendente e **7 cessazioni**.

Collaboratori complessivi per contratto di lavoro e per genere (GRI 2-7; GRI 2-8)	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Dipendenti	30	28	58	23	26	49	24	26	50
Tempo indeterminato	29	28	57	23	26	49	24	26	50
Tempo determinato	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Altre categorie di lavoratori	18	11	29	19	12	31	18	12	30
Interinali	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Lavoratori autonomi	17	10	27	18	11	29	18	12	30
Collaboratori a progetto	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stage	1	0	1	1	1	2	0	0	0

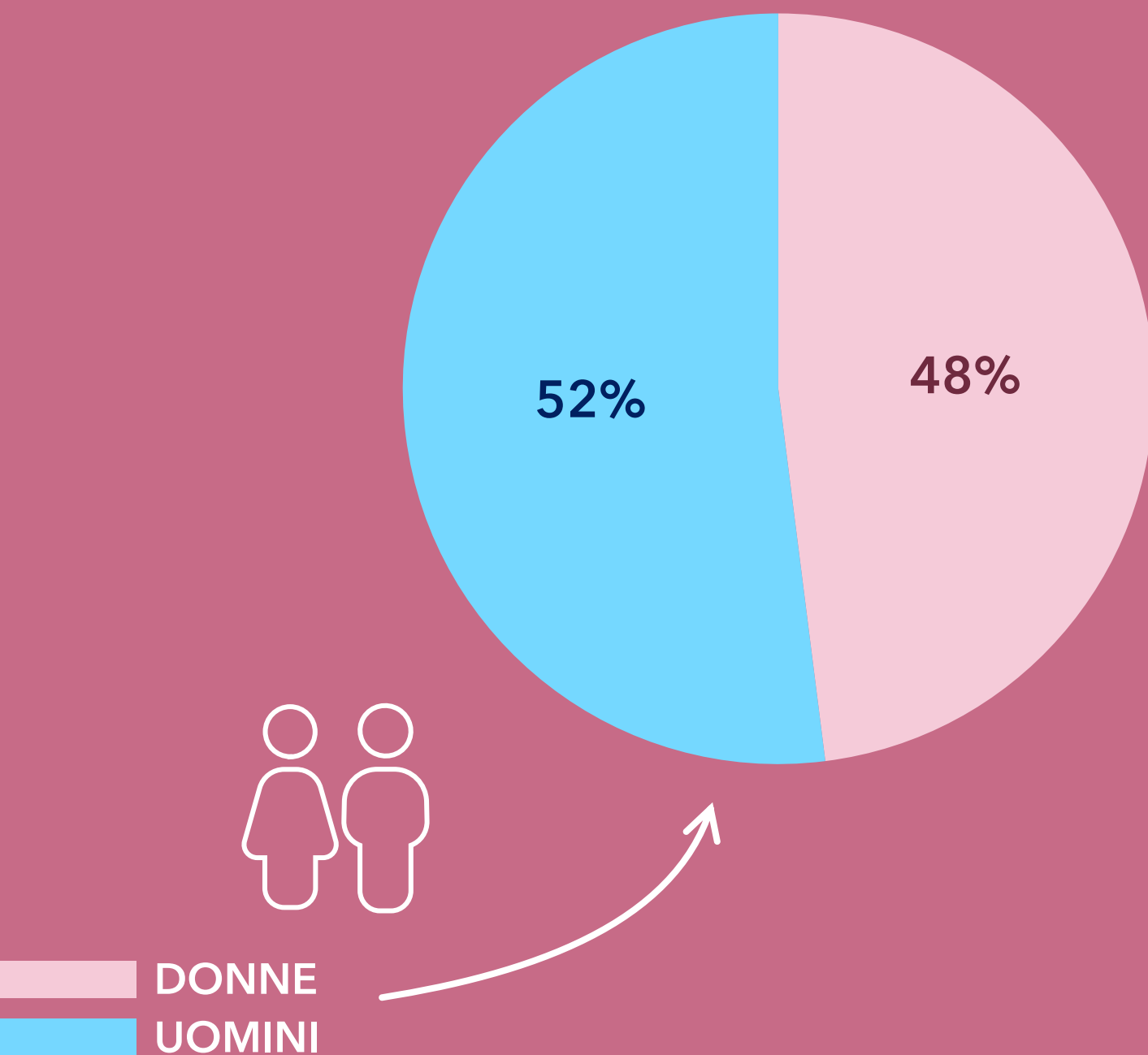
Lavoratori appartenenti a categorie protette (GRI 405-1)	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Lavoratori	2	0	2	1	0	1	1	1	2

Personale - a tempo determinato e indeterminato - per tipologia d'impiego e per genere (GRI 2-7)	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Personale	30	28	58	23	26	49	24	26	50
Full time	28	27	55	21	25	46	22	4	46
Part time	2	1	3	2	1	3	2	2	4

La struttura dell'organico - come evidenziato nei grafici - riflette l'attenzione costante dell'azienda verso la **valorizzazione delle diversità** e la costruzione di un contesto di lavoro **equo e inclusivo**. Un impegno consolidato nel tempo, che continuerà a guidare anche le priorità del **2026**, con un focus specifico sul rafforzamento delle politiche di **pari opportunità** e sull'ulteriore avanzamento dei presidi di **equità retributiva**.

Sul piano della rappresentanza di genere, **le donne costituiscono il 48%** della popolazione aziendale, percentuale che sale al **60%** tra i professionisti autonomi che collaborano con noi. Nella categoria dei **quadri**, la presenza femminile raggiunge il **20%**, in crescita rispetto al **16,66%** registrato nel 2024. La **dirigenza**, in continuità con l'assetto societario degli ultimi anni, è attualmente composta esclusivamente da uomini. Siamo consapevoli che su questo fronte esista un margine di miglioramento e, per questo, intendiamo promuovere **percorsi di crescita e sviluppo** orientati a favorire una maggiore rappresentanza femminile anche nei ruoli apicali

PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER GENERE (30.09.2025)

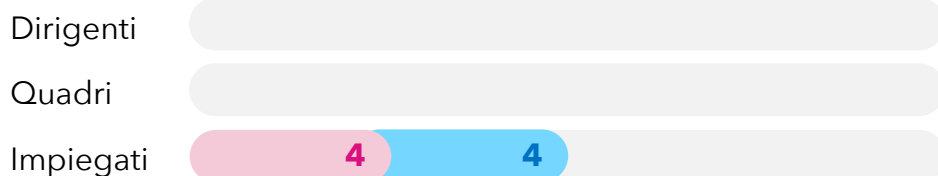


Nel 2025, la componente di personale **under 30** ha rappresentato il **16%** della forza lavoro, in **lieve flessione** rispetto al **22,44%** rilevato nel 2024. In termini assoluti, questa fascia include **8 dipendenti**, con una composizione di genere **perfettamente bilanciata (4 donne e 4 uomini)**. La quota più ampia dell'organico si colloca tuttavia nella fascia 30-50 anni, che costituisce il **66%** del totale (**33 dipendenti**). Anche in questo segmento la distribuzione di genere risulta **sostanzialmente equilibrata**, con **17 donne e 16 uomini**. Nel complesso, la lettura anagrafica evidenzia una popolazione aziendale prevalentemente concentrata nella fase **mid-career**, a supporto della continuità operativa e della consolidata presenza di competenze interne

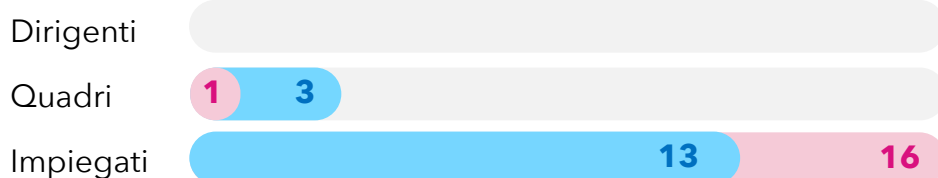
DIPENDENTI PER POSIZIONE LAVORATIVA, ETÀ E GENERE

(30.09.2025)

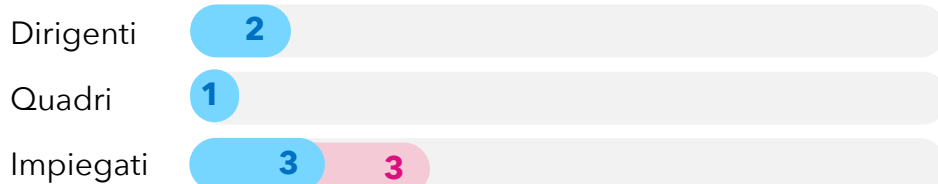
Età inferiore ai 30 anni



Età tra i 30 e i 50 anni



Età superiore ai 50 anni



DONNE

UOMINI



ABITARE IN

Percentuale di dipendenti - a tempo determinato e indeterminato - per ciascuna posizione lavorativa, suddiviso per età e genere (GRI 405-1)	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Totale	51,72%	48,28%	100%	46,94%	53,06%	100%	48,00%	52,00%	100%
età inferiore ai 30 anni / totale	8,62%	6,90%	15,52%	8,16%	14,29%	22,45%	8,00%	8,00%	16,00%
tra i 30 e i 50 anni / totale	36,21%	27,59%	63,79%	32,65%	26,53%	59,18%	34,00%	32,00%	66,00%
età superiore ai 50 anni / totale	6,90%	13,79%	20,69%	6,12%	12,24%	18,37%	6,00%	12,00%	18,00%
Dirigenti / totale dirigenti	0,00%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
età inferiore ai 30 anni / totale dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra i 30 e i 50 anni / totale dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
età superiore ai 50 anni / totale dirigenti	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
Quadri / totale quadri	27,27%	72,73%	100%	16,67%	83,33%	100%	16,67%	83,33%	100%
età inferiore ai 30 anni / totale quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra i 30 e i 50 anni / totale quadri	27,27%	36,36%	63,64%	16,67%	50%	66,67%	16,67%	50,00%	66,67%
età superiore ai 50 anni / totale quadri	0%	36,36%	36,36%	0%	33,33%	33,33%	0%	33,33%	33,33%
Impiegati / totale impiegati	60,00%	40,00%	100%	53,66%	46,34%	100%	53,49%	46,51%	100%
età inferiore ai 30 anni / totale impiegati	11,11%	8,89%	20,0%	9,76%	17,07%	26,83%	9,30%	9,30%	18,60%
tra i 30 e i 50 anni / totale impiegati	48,89%	26,67%	75,56%	36,59%	24,39%	60,98%	37,21%	30,23%	67,44%
età superiore ai 50 anni / totale impiegati	8,89%	4,44%	13,33%	7,32%	4,88%	12,20%	6,98%	6,98%	13,96%

ABITARE IN

Numero di collaboratori suddiviso per età e genere	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Totale	18	11	29	19	12	31	18	12	30
età inferiore ai 30 anni	2	2	4	4	1	5	2	0	2
tra i 30 e i 50 anni	15	8	23	13	10	23	14	11	25
età superiore ai 50 anni	1	1	2	2	1	2	2	1	2
Interinali	0	1	1	0	0	0	0	0	0
età inferiore ai 30 anni	0	1	1	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
età superiore ai 50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lavoratori autonomi	17	10	27	18	11	29	18	12	30
età inferiore ai 30 anni	1	1	2	3	0	3	2	0	2
tra i 30 e i 50 anni	15	8	23	13	10	23	14	11	25
età superiore ai 50 anni	1	1	2	2	1	3	2	1	3
Collaboratori a progetto	0	0	0	0	0	0	0	0	0
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
età superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stagisti	1	0	1	1	1	2	0	0	0
età inferiore ai 30 anni	1	0	1	1	1	2	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
età superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ABITARE IN									
Percentuale di collaboratori suddiviso per età e genere	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Totale	62,07%	37,93%	100%	61,29%	38,71%	100%	60,00%	40,00%	100%
età inferiore ai 30 anni / Totale	6,90%	6,90%	13,79%	12,90%	3,23%	16,13%	6,67%	0%	6,67%
tra i 30 e i 50 anni / Totale	51,72%	27,59%	79,31%	41,94%	32,26%	74,19%	46,67%	36,67%	83,33%
età superiore ai 50 anni / Totale	3,45%	3,45%	6,90%	6,45%	3,23%	9,68%	6,67%	3,33%	10,0%
Interinali / Totale Interinali	0%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
età inferiore ai 30 anni / Totale Interinali	0%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra i 30 e i 50 anni / Totale Interinali	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
età superiore ai 50 anni / Totale Interinali	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lavoratori autonomi / Totale Lavoratori autonomi	62,96%	37,04%	100%	62,07%	37,93%	100%	60,00%	40,00%	100%
età inferiore ai 30 anni / Totale Lavoratori autonomi	3,70%	3,70%	7,41%	10,34%	0%	10,34%	6,67%	0%	6,67%
tra i 30 e i 50 anni / Totale Lavoratori autonomi	55,56%	29,63%	85,19%	44,83%	34,48%	79,31%	46,67%	36,67%	83,33%
età superiore ai 50 anni / Totale Lavoratori autonomi	3,70%	3,70%	7,41%	6,90%	3,45%	10,34%	6,67%	3,33%	10,00%
Stagisti / Totale Stagisti	100%	0%	100%	50%	50%	100%	0%	0%	0%
età inferiore ai 30 anni / Totale Stagisti	100%	0%	100%	50%	50%	100%	0%	0%	0%
tra i 30 e i 50 anni / Totale Stagisti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
età superiore ai 50 anni / Totale Stagisti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Nel corso del **2025** abbiamo proseguito nel nostro impegno a valorizzare le persone e a costruire un ambiente di lavoro capace di **attrarre, motivare e trattenere i talenti**. Le dinamiche occupazionali dell'anno riflettono una fase di **consolidamento e riorganizzazione**: rispetto ai periodi precedenti abbiamo contenuto il numero complessivo di ingressi, mantenendo al contempo un livello di turnover **fisiologico** e un assetto organizzativo complessivamente stabile.

Nel periodo di rendicontazione abbiamo registrato **8 nuove assunzioni**, concentrate prevalentemente nella fascia **30-50 anni**, e **7 cessazioni**, riconducibili in parte alla naturale conclusione di alcuni rapporti e in parte a **dimissioni e risoluzioni**. Ne deriva un **tasso di turnover in entrata** pari al **16,00%** e un **turnover in uscita** del **14,00%**. Il **turnover complessivo** si attesta quindi al **30,00%**, in **ulteriore riduzione** rispetto al **48,98%** del 2024 e al **53,45%** registrato nel 2023.

Pur in un contesto meno espansivo rispetto al passato, nel 2025 abbiamo comunque registrato l'inserimento di **1 giovane under 30**. Inoltre, anche la fascia **over 50** ha visto un nuovo ingresso, in continuità con l'anno precedente, a conferma della volontà di mantenere un equilibrio tra **competenze consolidate**, esperienza e nuove energie.

ABITAREIN

Nuovo personale assunto - a tempo determinato e indeterminato - per età e genere (GRI 401-1)	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Totale	7	14	21	1	9	10	4	4	8
sotto i 30 anni	2	2	4	1	2	3	1	0	1
tra i 30 e i 50 anni	3	6	9	0	6	6	3	3	6
oltre i 50 anni	2	6	8	0	1	1	0	1	1

ABITAREIN

Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro - a tempo determinato e indeterminato - per età e genere (GRI 401-1)	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Totale	6	4	10	10	4	14	4	3	7
sotto i 30 anni	0	0	0	1	0	1	0	1	1
tra i 30 e i 50 anni	6	4	10	8	3	11	4	2	6
oltre i 50 anni	0	0	0	1	1	2	0	0	0

ABITAREIN

Tassi di turnover per età e per genere espressi in percentuale (GRI 401-1)	30.09 2023			30.09 2024			30.09 2025		
			Tot			Tot			Tot
Tasso di compensazione turnover del personale	210,00%			71,43%			114,29%		
Tasso di turnover complessivo	53,45%			48,98%			30,00%		
Tasso di turnover in entrata	23,33%	50,00%	36,21%	4,35%	34,62%	20,41%	16,67%	15,38%	16,00%
Under 30	40,00%	50,00%	44,44%	25,00%	28,57%	27,27%	25,00%	0%	12,50%
Tra i 30 e i 50 anni	14,29%	37,50%	24,32%	0,00%	46,15%	20,69%	17,65%	18,75%	18,18%
Over 50	50,00%	75,00%	66,67%	0,00%	16,67%	11,11%	0,00%	16,67%	11,11%
Tasso di turnover in uscita	20,00%	14,29%	17,24%	43,48%	15,38%	28,57%	16,67%	11,54%	14,00%
Under 30	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	9,09%	0%	25,00%	12,50%
Tra i 30 e i 50 anni	28,57%	25,00%	27,03%	50,00%	23,08%	37,93%	23,53%	12,50%	18,18%
Over 50	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	16,67%	22,22%	0%	0%	0%

Formule di calcolo dei tassi

Tasso di compensazione del turnover: Numero nuovi ingressi nell'anno / Numero usciti nell'anno *100;

Tasso di turnover complessivo: (Numero nuovi ingressi nell'anno + Numero usciti nell'anno) / Organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12 *100;

Tasso di turnover in entrata: Numero nuovi ingressi / Organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12 *100;

Tasso di turnover in uscita: Numero usciti nell'anno / Organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12 *100

Per sostenere una crescita responsabile e inclusiva nel lungo periodo, anche nel **2026** concentreremo l'azione su **due priorità strategiche**, con un approccio basato su **sperimentazione, misurazione e miglioramento continuo**:

- **Lavoro flessibile:** proseguiamo i **piloti di smart working** per area aziendale. Le evidenze raccolte dal monitoraggio avviato nel 2025 (benessere, produttività, collaborazione e qualità del lavoro) guideranno nel 2026 il consolidamento di modelli di flessibilità più efficaci e replicabili.
- **Audit e policy:** rafforzeremo la governance interna tramite **audit periodici** sull'applicazione e l'efficacia di pratiche e policy, per individuare aree di miglioramento, attivare azioni correttive e garantire coerenza tra comportamenti organizzativi, valori e obiettivi strategici.

4.2 RETRIBUZIONI, EQUITÀ SALARIALE E GENDER PAY GAP

La nostra **politica sulla remunerazione** stabilisce i principi guida per la determinazione dei compensi per i membri del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche, adottando un sistema trasparente e strutturato. Il processo di definizione delle retribuzioni è partecipativo e coinvolge il **Consiglio di Amministrazione**, il **Comitato Remunerazioni**, l'**Assemblea degli Azionisti** e il **Collegio Sindacale**, assicurando che le decisioni siano allineate agli obiettivi aziendali e agli interessi di lungo periodo di tutti gli stakeholder.

L'approvazione della politica di remunerazione per l'esercizio 2025 è avvenuta in data 22 gennaio 2025.

L'Assemblea dei Soci stabilisce l'importo complessivo dei compensi per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ricevendo una dettagliata relazione sull'attuazione della politica retributiva e deliberando sui piani di incentivazione azionaria destinati a dirigenti, amministratori e altri soggetti con ruoli strategici.

Il **Consiglio di Amministrazione**, quale organo di governo principale, approva la politica retributiva su proposta del **Comitato Remunerazioni**, il quale è composto da esperti in ambito finanziario e retributivo. Il Consiglio determina i compensi per gli amministratori con incarichi specifici, previa proposta del Comitato e parere del Collegio Sindacale, nel rispetto dei limiti fissati dall'Assemblea. Inoltre, approva la **Relazione sulla Remunerazione**, che viene pubblicata almeno 21 giorni prima dell'Assemblea, e definisce, con l'aiuto del Comitato, i piani di remunerazione azionaria, che vengono successivamente approvati dall'Assemblea e attuati sotto sua delega.

Il **Comitato Remunerazioni** ha un ruolo cruciale nel garantire la trasparenza e la completezza delle informazioni sui compensi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti strategici. Esso supporta il Consiglio nella definizione della politica retributiva, formulando proposte e pareri sui compensi e sugli obiettivi di performance legati alla componente variabile. Inoltre, il Comitato monitora l'implementazione della politica, verificando l'adeguatezza complessiva dei compensi e l'efficacia nel raggiungere gli obiettivi prefissati.

La politica retributiva di AbitareIn è suddivisa in **componenti fisse e variabili**, con queste ultime articolate in incentivi a breve e medio-lungo termine. Gli incentivi sono determinati in base a criteri specifici che variano a seconda della categoria del destinatario, sempre nel rispetto dei principi di equità, trasparenza e orientamento alla performance.

STRUTTURA DEI COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI

Nel rispetto dei principi di trasparenza e proporzionalità, la politica di remunerazione di AbitareIn differenzia i compensi in base alla tipologia di amministratore:

- **Amministratori non esecutivi:** Questi amministratori ricevono un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli azionisti, che non dipende dai risultati aziendali o dal raggiungimento di obiettivi specifici. Dal 2021, è previsto anche un gettone di presenza per i membri dei Comitati, inclusi quelli per la Remunerazione, a titolo di riconoscimento per la partecipazione alle riunioni.
- **Amministratori esecutivi:** La remunerazione per gli amministratori esecutivi è strutturata per bilanciare gli obiettivi di crescita a breve termine e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Essa comprende:
 - Una **componente fissa annuale**, stabilita dal Consiglio in base all'emolumento complessivo approvato dall'Assemblea, considerando il ruolo, le competenze e le responsabilità strategiche;
 - Una **componente variabile a breve termine** (MBO - Management by Objectives), legata al raggiungimento degli obiettivi annuali approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni;
 - Una **componente variabile a medio-lungo termine** (LTIP - Long Term Incentive Plan), destinata ad allineare gli interessi degli amministratori con quelli degli azionisti, attraverso strumenti finanziari legati alla performance pluriennale;
 - **fringe benefit**, in linea con la prassi di mercato e in conformità alla normativa vigente

La componente fissa è progettata per garantire una remunerazione adeguata, anche in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi variabili, prevenendo così comportamenti rischiosi e non coerenti con il profilo di rischio dell'impresa.

I **benefit non monetari** per gli amministratori esecutivi includono, tra gli altri, l'uso di telefoni aziendali e polizze assicurative, in linea con le pratiche di mercato. Inoltre, **il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha diritto all'uso di una residenza a Milano** per svolgere le proprie funzioni istituzionali.

REMUNERAZIONE DIPENDENTI E GENDER PAY GAP

Il nostro impegno per garantire **equità nelle politiche retributive** si traduce in un monitoraggio costante del **Gender Pay Gap**, indicatore che esprime il rapporto tra la retribuzione media femminile e quella maschile all'interno delle diverse categorie professionali. Anche nell'ambito della rendicontazione **2025**, abbiamo analizzato con attenzione l'andamento dell'indicatore, con l'obiettivo di individuare eventuali aree di miglioramento e definire, ove necessario, azioni correttive.

Per la categoria dei **quadri**, nel **2025** la retribuzione media femminile risulta pari al **72,86%** di quella maschile. Il dato evidenzia un incremento marginale rispetto al **2024 (71,68%)**, pur rimanendo ancora distante dal livello registrato nel **2023 (111,82%)**, segnalando la necessità di proseguire nel presidio e nell'analisi delle determinanti del divario.

Con riferimento, invece, alla categoria degli **impiegati**, nel **2025** l'indicatore si mantiene sostanzialmente in continuità con il 2024, seppur in lieve riduzione: dal **98,23%** del 2024 al **95,24%** del 2025. Pur registrando questo calo, il valore conferma un **tendenziale allineamento verso la parità retributiva**.

ABITARE IN			
Gender Pay Gap per ciascuna posizione lavorativa (GRI 405-2)	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025
Totale	63,47%	60,86%	63,89%
Dirigenti	n.a.	n.a.	n.a.
Quadri	111,82%	71,68%	72,86%
Impiegati	108,39%	98,23%	95,24%
Operai	N/A	N/A	N/A

Il **dato aggregato 2025** relativo al **Gender Pay Gap** - calcolato su tutte le categorie **escluse** le figure dirigenziali - si attesta al **63,89%**, in linea con gli ultimi due esercizi (**63,47%** nel 2023; **60,86%** nel 2024). Per la **dirigenza**, l'assenza di donne in organico **non consente il calcolo** dell'indicatore per la categoria; per questo motivo, presentiamo l'aggregato **al netto dei dirigenti**. Si precisa che eventuali letture "complessive" che includessero anche la dirigenza risulterebbero **condizionate** dalla composizione di genere del management, con effetti di **compressione** del valore medio.

Oltre alla dimensione di genere, monitoriamo il **rapporto retributivo totale annuale (GRI 2-21)**, definito come il **rapporto** tra la retribuzione dell’individuo con salario più elevato e la **retribuzione mediana** (escludendo, quindi, l’individuo più pagato). Nel **2025** l’indicatore si attesta al **399,67%**, in **calo** rispetto al **454,91%** del 2024 e al **514,73%** del 2023, confermando una **riduzione progressiva della distanza retributiva interna**.

ABITARE IN				
Rapporto retributivo totale annuo (GRI 2-21)	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025	VAR% 2024-2025
Rapporto tra la retribuzione totale annuale dell'individuo più pagato e la retribuzione totale annua media per tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	514,73%	454,91%	399,67%	-12,14%

*In continuità con l’ultima rendicontazione, la retribuzione mediana è stata stimata sulla base dei soli dati di AbitareIn, utilizzati come proxy rappresentativa, in quanto 40 dei 50 dipendenti totali (dato 2025) appartengono a tale società.

PAY TRANSPARENCY: VERSO UN MODELLO RETRIBUTIVO PIÙ EQUO E TRACCIABILE

Nel 2025 abbiamo rafforzato il percorso verso una gestione retributiva **più trasparente, coerente e responsabile**, avviando un’attività di **benchmark retributivo** finalizzata a individuare e ridurre eventuali disallineamenti interni legati a **seniority, ruolo e competenze**. Questo intervento rappresenta un’evoluzione del nostro approccio alla dimensione sociale della sostenibilità: contribuisce infatti a consolidare un contesto di lavoro fondato su **equità, chiarezza dei criteri decisionali e accountability**.

PERCHÉ ORA: LA DIRETTIVA UE SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Il lavoro avviato ci prepara all’implementazione della **Direttiva (UE) 2023/970** sulla trasparenza retributiva (nota come Direttiva “Pay Transparency”), che richiede alle organizzazioni di adottare sistemi basati su **criteri oggettivi, verificabili e neutrali rispetto al genere** e introduce nuovi obblighi informativi e di disclosure a tutela di candidate/i e dipendenti. Gli Stati membri dovranno recepirla entro il **7 giugno 2026**.

L’impegno sulla trasparenza retributiva sostiene obiettivi concreti:

- **Pari opportunità** di crescita e valorizzazione, lungo l'intero ciclo di vita professionale;
- **Riduzione dei bias** (consci e inconsci) nei processi di valutazione e remunerazione;
- Maggiore fiducia e senso di appartenenza, grazie a criteri chiari e comunicabili;
- **Attrattività dei talenti**, soprattutto per le nuove generazioni, attente a pratiche responsabili.

L'evoluzione dei processi di valutazione e retribuzione contribuisce a:

- **Standardizzare** i criteri decisionali e ridurre la variabilità interpretativa;
- Assicurare **documentazione tracciabile** e verificabile delle scelte;
- Allinearsi a **best practice** e requisiti europei, riducendo il rischio legale e reputazionale connesso a possibili disparità non intenzionali.

LA NOSTRA ROADMAP 2026: TRE DIRETTRICI OPERATIVE

Nel 2026 svilupperemo un modello retributivo fondato su criteri: **oggettivi** (per limitare discrezionalità), **neutri rispetto al genere** e **strutturati** (competenze, responsabilità, impegno e condizioni/complessità del lavoro).

Il percorso proseguirà lungo tre linee di lavoro integrate:

1. Sistemi di valutazione delle performance:

- Aggiornamento di eventuali KPI, rendendoli misurabili e coerenti con il ruolo;
- Criteri standardizzati per ridurre la variabilità percettiva del valutatore;
- Integrazione di indicatori legati ai valori ESG (collaborazione, inclusione, responsabilità).

2. Struttura organizzativa:

- Garantire chiarezza, coerenza e comparabilità interna rispetto alle mansioni;
- Mappatura delle competenze richieste per ogni ruolo;
- Definizione di livelli di seniority trasparenti e basati su evidenze.

3. Range retributivi trasparenti:

- Creazione di fasce retributive per ruolo e seniority, basate sia sul benchmark esterno sia sulla coerenza interna.
- Comunicazione chiara e accessibile dei criteri di posizionamento retributivo.
- Monitoraggio continuo per prevenire nuovi scostamenti.

4.3 UN IMPEGNO INTEGRATO PER IL BENESSERE DELLE PERSONE

Per Abitare In, valorizzare le persone significa prima di tutto **costruire un contesto di lavoro accogliente, stimolante e inclusivo**, in cui dipendenti e collaboratori possano crescere sia sul piano professionale sia su quello personale. Siamo convinti che il benessere non dipenda da un singolo fattore, ma da un insieme di condizioni che favoriscono **motivazione, equilibrio, partecipazione e senso di appartenenza**. In questo percorso, la **condivisione di competenze, esperienze e punti di vista** ha un ruolo centrale: alimenta lo scambio culturale interno, amplia gli orizzonti individuali e rafforza la collaborazione tra i team.

Questo approccio prende forma nel nostro modello di benessere lavorativo, che abbiamo chiamato **"A Place to Be"**: un concetto che esprime la volontà di rendere Abitare In un luogo in cui le persone possano sentirsi libere di esprimere sé stesse e il proprio potenziale. Coerentemente con questa visione, progettiamo gli ambienti di lavoro con la stessa cura che dedichiamo ai nostri progetti residenziali, privilegiando spazi **confortevoli, sicuri, funzionali e curati anche dal punto di vista estetico**. Negli ultimi anni, questo impegno si è tradotto anche nell'ampliamento degli uffici con un edificio dedicato alla socialità, pensato per favorire convivialità e senso di comunità: una cucina attrezzata con sala break, un'area relax con divani e spazi ludici (calcetto, ping-pong e area TV). Si tratta di un investimento concreto che sostiene il benessere quotidiano, incoraggia la relazione tra colleghi e rende l'esperienza lavorativa più positiva e partecipata.

La promozione del benessere si inserisce in un approccio **olistico e integrato** alla gestione delle persone, orientato a costruire un ambiente di lavoro positivo, dinamico e partecipativo. Un primo driver fondamentale è il rafforzamento della **comunicazione interna**, intesa come leva di trasparenza e coinvolgimento: organizziamo una riunione mensile **"What's New"**, dedicata all'aggiornamento sulle principali novità aziendali, e affianchiamo questo momento con una **bacheca digitale** che rende accessibili informazioni, risorse e materiali utili alla vita lavorativa quotidiana.

Il benessere passa inoltre attraverso un sistema di **welfare** strutturato e accessibile. In conformità al CCNL, Abitare In garantisce a tutti i dipendenti, in base all'inquadramento contrattuale, la copertura sanitaria tramite il **Fondo esterno** di categoria. A partire dall'esercizio 2022-2023, è stato inoltre attivato un piano di welfare aziendale che assegna a ciascun lavoratore un **budget dedicato**, differenziato per fascia retributiva. Il piano è rivolto a tutti i dipendenti in forza al momento dell'erogazione che abbiano superato il periodo di prova, inclusi apprendisti e lavoratori interinali, con esclusione degli stagisti. L'attenzione a uno stile di vita sano si concretizza an-

che in iniziative mirate, come la convenzione con una palestra che consente al personale di accedere agli abbonamenti con uno **sconto del 30%**, grazie alla sottoscrizione diretta da parte dell'azienda.

Un ulteriore ambito di attenzione riguarda l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Abitare In offre flessibilità negli orari di ingresso e uscita e ha introdotto un accordo di **smart working** esteso a tutta la popolazione aziendale. A supporto della genitorialità, garantisce inoltre alle madri, al rientro dalla maternità, la possibilità di lavorare **part-time** fino al compimento del primo anno di vita del bambino; restano inoltre attive, su richiesta, le misure di congedo parentale.

A partire dal 2024, questo insieme di iniziative si è inserito in un più ampio percorso di **evoluzione organizzativa**, avviato con l'obiettivo di rendere l'azienda sempre più agile, reattiva ed efficace in un contesto di mercato in continua trasformazione. Abitare In ha adottato un modello più dinamico e collaborativo, superando logiche gerarchiche tradizionali a favore di una maggiore responsabilizzazione, di un dialogo più diretto e di una maggiore rapidità decisionale. In questo ambito si colloca anche la riorganizzazione dei team, finalizzata a migliorare la chiarezza dei flussi comunicativi, definire con maggiore precisione ruoli e competenze e rafforzare l'allineamento sugli obiettivi. A supporto di questo percorso, è stato introdotto l'**Handbook**, una guida condivisa che accompagna, dal momento dell'onboarding, la crescita individuale e collettiva raccogliendo la visione aziendale, il Masterplan strategico, la struttura organizzativa, le metriche di monitoraggio e i valori che orientano l'agire quotidiano, dallo spirito di squadra alla passione per il design e per l'eccellenza progettuale.

Infine, per sostenere la crescita interna delle persone e accompagnare l'evoluzione della leadership, stiamo consolidando un **modello di incontri regolari** che rende più continuo e strutturato il dialogo tra manager e collaboratori. I **Meeting 1:1** ci aiutano a mantenere l'allineamento su priorità, obiettivi e aspettative, a rafforzare la relazione attraverso ascolto e fiducia e a intercettare tempestivamente bisogni e opportunità di miglioramento. Nel complesso, favoriscono una crescita professionale basata su **feedback continui** e rafforzano una cultura di **responsabilità, trasparenza e comunicazione**, contribuendo anche a una maggiore efficacia organizzativa.

Per rendere l'approccio omogeneo e facilmente applicabile, abbiamo sviluppato un **toolbox** per i manager, organizzato in **tre pilastri complementari**. Il pilastro **Investor** supporta la traduzione di attività e risultati in messaggi chiari e coerenti, facilitando la gestione delle richieste ricorrenti e la tracciabilità degli impegni. Il pilastro **HR** aiuta a standardizzare le pratiche di gestione delle persone (1:1 e review, tracciabilità e lettura dei dati, strumenti comuni sugli stili di collaborazione), includendo anche risorse utili a talent pipeline ed employer branding. Infine, **Knowledge & Communication** valorizza la conoscenza condivisa per rendere replicabili le pratiche efficaci, attraverso Handbook, strumenti operativi sintetici e un Project Hub che organizza contesto, decisioni, materiali e learning dei progetti.

ACCOGLIENZA E GESTIONE EFFICIENTE PER LA SODDISFAZIONE E IL BENESSERE

Crediamo che la qualità dei processi di gestione delle persone sia un fattore determinante per garantire **efficienza organizzativa, benessere diffuso e coerenza rispetto agli obiettivi aziendali**. Per questo, in AbitareIn presidiamo con continuità l'intero ciclo di vita delle persone in azienda, a partire dall'ingresso e dall'esperienza dei primi giorni.

Negli ultimi anni abbiamo inoltre **digitalizzato, automatizzato e reso pienamente tracciabile** il processo di onboarding, assicurando a ogni nuova risorsa un percorso di inserimento più **fluidico, coerente e omogeneo**. Questo intervento ha contribuito a semplificare i flussi operativi, ridurre parte delle attività manuali e rafforzare **trasparenza e autonomia** nell'accesso alle documentazioni.

Il nostro presidio si concentra in particolare su quattro ambiti chiave:

- **Ricerca & Selezione:** gestione delle candidature, dei colloqui e dell'archiviazione dei CV tramite strumenti digitali integrati.
- **Onboarding:** percorsi di inserimento curati nei contenuti e nei tempi, con formazione iniziale, materiali accessibili e momenti di confronto dedicati.
- **Payroll e benefit:** gestione puntuale delle buste paga, attivazione di benefit personalizzati e iniziative di welfare a supporto del benessere.
- **Formazione e sviluppo:** pianificazione di percorsi di crescita coerenti con gli obiettivi individuali e aziendali, monitoraggio continuo dei progressi.

OBIETTIVI 2026: PEOPLE & ORGANIZATION, EVP ED EMPLOYER BRANDING

Partendo dal presupposto che la cultura aziendale si vive ogni giorno e che ogni scelta di digitalizzazione o di comunicazione deve riflettere ciò che l'azienda è realmente, nel **2026** intendiamo compiere un ulteriore passo evolutivo nel nostro percorso **People & Organization**.

Dopo l'implementazione, nel precedente esercizio, della piattaforma a supporto della trasformazione digitale, nel 2026 vogliamo costruire - insieme al team Marketing - una **Employee Value Proposition (EVP)** capace di attrarre profili competitivi sia tecnici sia gestionali, con competenze specifiche nelle costruzioni e nel real estate.

L'EVP rappresenta la base su cui sviluppare in modo coerente le iniziative legate alla gestione e allo sviluppo delle persone, tra cui:

- **Employer branding**
- **Comunicazione interna**
- **Ricerca e sviluppo delle competenze**

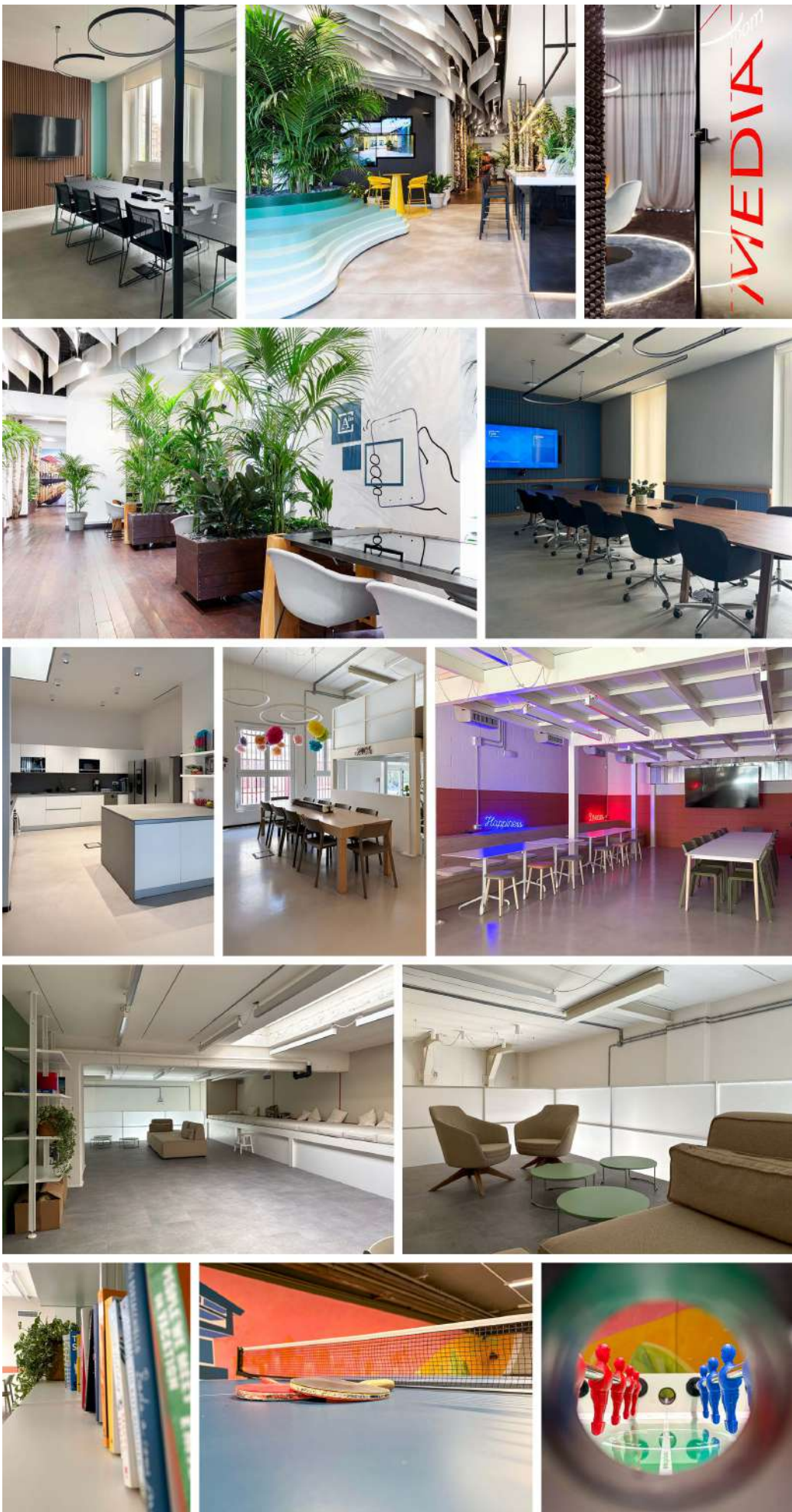
I dati raccolti nell'ultimo sondaggio **Great Place To Work (novembre 2025)** costituiscono un primo riferimento oggettivo per comprendere la percezione interna in merito a:

- **clima aziendale**
- **leadership**
- **opportunità di crescita**
- **carico di lavoro**
- **strumenti e processi**

Queste evidenze ci permetteranno di costruire una mappatura chiara dei punti di forza e delle aree di miglioramento. Tra gli elementi identitari che emergono già come distintivi si evidenziano:

- **autonomia operativa**
- **ambiente familiare e diretto**
- **progetti concreti e visibili sul territorio**
- **sviluppo di competenze tecniche**

Il percorso di definizione della EVP prevede il coinvolgimento attivo del Management per garantire allineamento sulle aspettative, coerenza sul linguaggio e sul posizionamento, condivisione della cultura aziendale e consapevolezza delle priorità strategiche. Questa fase di engagement consentirà di definire una EVP realmente rappresentativa e di renderla un riferimento stabile per orientare iniziative HR e rafforzare il posizionamento dell'azienda nel mercato del lavoro



4.4 CRESCITA CONDIVISA ATTRAVERSO LA FORMAZIONE

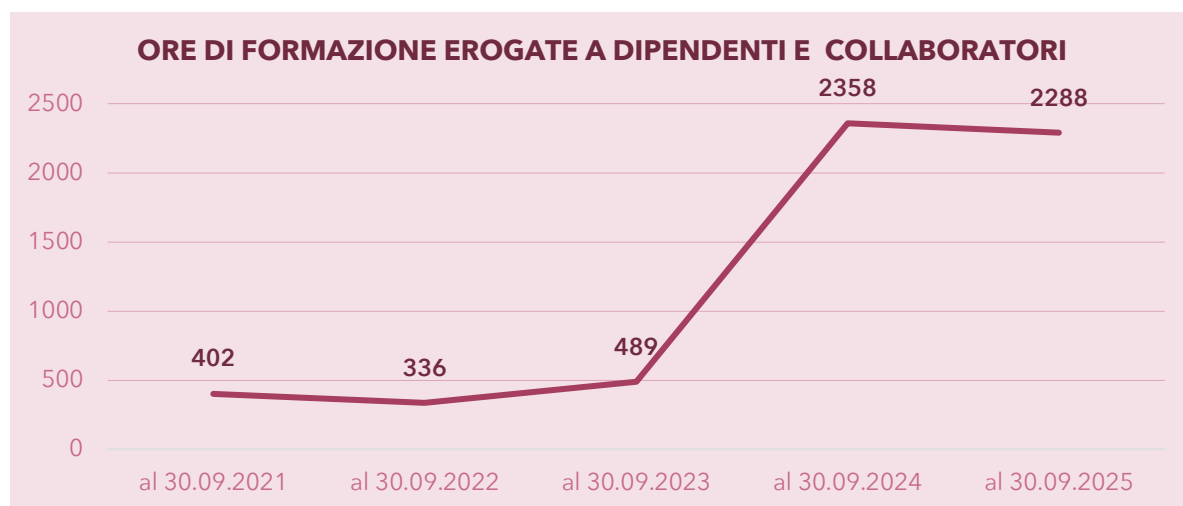
Il nostro impegno nella crescita delle persone si traduce in un'offerta formativa **strutturata e in costante evoluzione**, pensata per sostenere sia lo sviluppo professionale sia quello personale. Accanto alla formazione tecnico-specialistica, promuoviamo percorsi trasversali mirati a rafforzare competenze **linguistiche, relazionali e gestionali**, contribuendo a migliorare efficacia operativa e qualità della collaborazione interna.

Tra le iniziative più rilevanti rientrano moduli su tematiche di compliance e responsabilità d'impresa (ad es. **"Privacy e Modello 231"**), corsi di **lingua inglese** e percorsi dedicati alle **soft skills**, tra cui **Project Management, Leadership & Coaching e Negotiation Skills**. A integrazione dell'offerta, mettiamo inoltre a disposizione **Viva Learning**, che consente una formazione continua, flessibile e personalizzata, favorendo l'autoapprendimento e l'aggiornamento costante delle competenze trasversali.

Parallelamente, investiamo nella diffusione della **cultura aziendale** come leva per rafforzare il senso di appartenenza e costruire una visione condivisa del business. In quest'ottica, organizziamo momenti formativi dedicati che coinvolgono i responsabili di funzione e i rispettivi gruppi, con l'obiettivo di consolidare l'identità organizzativa e promuovere una collaborazione sempre più sinergica tra le diverse aree.

Nel **2025** sono state erogate complessivamente **2.288 ore di formazione**, in sostanziale continuità con il 2024 (**2.358 ore**), registrando un lieve decremento pari a **70 ore** (circa **-3,0%**). Rispetto alla baseline del **2021 (402 ore)**, il volume formativo risulta in crescita significativa (circa **5,7 volte**).

Anche le **ore medie di formazione per dipendente o collaboratore** si mantengono su livelli elevati: nel 2025 si attestano a **26,30 ore**, in linea con il 2024 (**27,1 ore**, circa **-3,0%**). Il dato conferma inoltre un avanzamento sostanziale rispetto al 2023 (**5,62 ore**), con un incremento di circa **4,7 volte** (oltre **+368%**).



ABITARE IN			
Ore di formazione (totali e medie) erogate a dipendenti e collaboratori (GRI 404-1)	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025
Totale ore di formazione erogata	489	2.358	2.288
Media ore di formazione per dipendente/collaboratore	5,62	27,10	26,30

Infine, a supporto della formazione e della crescita delle persone, nel **secondo semestre dell'esercizio 2024-2025** abbiamo introdotto per tutta la popolazione aziendale lo strumento di valutazione comportamentale **Predictive Index (PI)**.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di migliorare la comprensione dei comportamenti individuali, favorire una comunicazione più efficace tra i team e rafforzare una gestione delle risorse umane basata su **elementi oggettivi**. L'utilizzo del PI ci consente di:

- identificare le **preferenze comportamentali** e gli **stili naturali** di ciascuna persona;
- promuovere una maggiore **consapevolezza individuale e di team**, facilitando la collaborazione;
- supportare i manager nella gestione delle persone, nella **distribuzione dei carichi di lavoro** e nello **sviluppo delle competenze**;
- rendere più efficace l'inserimento di nuove risorse, grazie a una maggiore chiarezza sulle **dinamiche di ruolo**;
- rafforzare i processi di **crescita interna** e di **successione**, in un'ottica di continuità organizzativa.

L'adozione del Predictive Index rappresenta un tassello rilevante nel percorso di professionalizzazione dell'area HR: introduce un **linguaggio comune**, favorisce trasparenza e coerenza nei processi e ci permette di progettare **percorsi formativi più mirati**, in linea con le esigenze sia individuali sia organizzative.

4.5 SALUTE E SICUREZZA: UNA RESPONSABILITÀ CONDIVISA

Per Abitare In, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro parte da un principio essenziale: **la prevenzione**. Valutiamo con attenzione i rischi connessi alle attività svolte – sia quelle già in essere sia quelle di nuova introduzione – adottando misure organizzative e tecniche finalizzate a **prevenire infortuni**, ridurre l'insorgenza di **patologie professionali** e limitare, per quanto tecnicamente possibile, il verificarsi di eventi critici.

Il nostro obiettivo è **minimizzare ogni rischio** intervenendo sull'organizzazione delle mansioni e rafforzando i flussi comunicativi, sia tra funzioni diverse sia all'interno dei singoli team. Riteniamo infatti che la sicurezza sia un risultato collettivo: promuoviamo un contesto basato su **collaborazione, responsabilità condivisa e**

miglioramento continuo, mettendo a disposizione strumenti, competenze e condizioni adeguate a operare in sicurezza ogni giorno.

DISPOSITIVI, MISURE E ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

Operiamo in conformità alla normativa vigente e forniamo al personale tecnico tutti i **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** richiesti, tra cui scarpe antinfortunistiche, giubbotti ad alta visibilità ed elmetti. Anche per il personale impiegato adottiamo tutte le misure previste in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurando presidi adeguati rispetto ai rischi delle attività svolte.

Per garantire una gestione strutturata ed efficace della sicurezza, ci avvaliamo di un **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** esterno. È inoltre attiva una **squadra di emergenza** composta da addetti al primo soccorso e alla prevenzione incendi, affiancata dal **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, a presidio della partecipazione consapevole delle persone sui temi della sicurezza.

Nel corso dell'ultimo esercizio abbiamo rafforzato ulteriormente questi presidi: le squadre di emergenza contano oggi **12 addetti al Primo Soccorso** e **8 addetti Antincendio**, garantendo una copertura sempre più capillare ed efficace.

MONITORAGGIO PERIODICO E DOCUMENTAZIONE

Oltre alla prevenzione quotidiana, svolgiamo annualmente una **riunione periodica di aggiornamento** dedicata alla verifica e al rafforzamento dei principali presidi. In questa sede vengono analizzati e aggiornati, tra gli altri: il database dei dipendenti, i piani di formazione obbligatoria, lo stato delle visite mediche previste per legge, il piano di emergenza, la sorveglianza sanitaria e l'informativa dedicata alle lavoratrici in gravidanza.

Nel corso della riunione vengono inoltre esaminati i principali documenti di riferimento, tra cui il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e il **Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti (DUVRI)**, relativo alle attività in appalto. A fronte di modifiche al luogo di lavoro e/o a personale e fornitori, tali documenti vengono aggiornati e nuovamente condivisi. È previsto anche un **sopraluogo** negli ambienti di lavoro, finalizzato a rilevare eventuali criticità e ad analizzare gli infortuni occorsi nel corso dell'anno. Ogni due anni, inoltre, effettuiamo una valutazione formale dello **stress lavoro-correlato**, con redazione di apposito verbale.

FORMAZIONE, CONSAPEVOLEZZA E SEGNALETICA

Promuoviamo una formazione continua e mirata su tutti i temi legati alla sicurezza, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza dei rischi e favorire comportamenti responsabili. Garantiamo che ogni persona sia adeguatamente formata secondo quanto previsto dalla normativa, includendo la formazione generale e i relativi aggiornamenti, oltre ai moduli specifici su **primo soccorso**, **antincendio** e sul ruolo del **RLS**. Il DVR riporta in modo chiaro i rischi connessi alle diverse mansioni e le indicazioni pratiche per prevenirli o ridurli, nel rispetto delle procedure interne.

Per rafforzare la cultura della sicurezza anche in modo immediato e visibile, abbiamo dotato gli ambienti aziendali di **cartellonistica informativa** facilmente consultabile.

SORVEGLIANZA SANITARIA E PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

La prevenzione si traduce anche in azioni sistematiche di sorveglianza sanitaria. Tutti i lavoratori sono sottoposti a **visite mediche** e controlli periodici, con accertamenti specifici in caso di cambio di mansione, maternità (per consentire l'attività fino all'ottavo mese) e rientro da assenze prolungate (oltre **60 giorni continuativi**), anche a valle di infortunio o patologia sopraggiunta.

Un ulteriore ambito prioritario è la prevenzione dello **stress lavoro-correlato**, che perseguiamo promuovendo un ambiente di lavoro salubre, ordinato e accogliente e intervenendo sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità delle relazioni. Favoriamo un clima basato su collaborazione, condivisione delle informazioni e comunicazione aperta – tra pari e con i responsabili di funzione – contribuendo così al benessere quotidiano, al mantenimento di elevati livelli di soddisfazione e al contenimento dei tassi di assenza.

DIGITALIZZAZIONE DEI PRESÌDI: MODULO "SALUTE E SICUREZZA" NEL SISTEMA ERP

A rafforzamento del nostro approccio, nel corso dell'ultimo esercizio abbiamo implementato il modulo **"Salute e Sicurezza"** all'interno del sistema **ERP aziendale**, confermando quanto previsto nelle fasi preliminari del progetto. Grazie a questa integrazione, disponiamo oggi di uno strumento che consente di monitorare in modo più chiaro, completo e strutturato la posizione di ciascun lavoratore rispetto agli **obblighi formativi** e agli **adempimenti** in materia di sicurezza.

Lo **scadenziario automatico** rappresenta uno degli elementi più innovativi del sistema: permette alle persone di ricevere promemoria puntuali e di gestire in autonomia – ove consentito – la formazione obbligatoria tramite piattaforma e-learning. Questo approccio favorisce una maggiore responsabilizzazione e riduce i tempi di coordinamento operativo.

Parallelamente, il modulo rende più fluido ed efficiente il lavoro dell'owner di processo. Grazie a una visione aggiornata e affidabile di scadenze e obblighi formativi, la figura responsabile può concentrarsi sulle attività che richiedono un'interazione diretta, come l'organizzazione degli aggiornamenti in presenza o la pianificazione delle sessioni con il fornitore esterno. In questo modo, il sistema risulta più equilibrato: da un lato **autonomia e immediatezza** per il lavoratore, dall'altro una gestione più **strutturata e strategica** per chi coordina il processo.

Siamo orgogliosi di poter evidenziare che, grazie all'impegno costante nella prevenzione e nella tutela della salute e sicurezza, **negli ultimi tre anni non si sono verificati infortuni gravi** sul luogo di lavoro. Inoltre, **nell'ultimo esercizio non sono stati registrati infortuni**.

OBIETTIVI SALUTE E SICUREZZA 2026

Nel **2026** intendiamo compiere un passo avanti verso una gestione della prevenzione **più trasparente, tracciabile e digitalizzata**, introducendo una **checklist digitale** per i sopralluoghi obbligatori collegati alla **riunione periodica annuale**. L'obiettivo è strutturare un sistema di **audit interni tracciabili** e attivare un **ciclo continuo di miglioramento** in ambito Health & Safety, trasformando i sopralluoghi in uno strumento più agile, efficace e sicuro.

Checklist digitale e audit "in tempo reale"

Attraverso una **APP dedicata**, i referenti potranno effettuare brevi verifiche sul campo e **registrare evidenze in tempo reale**, riducendo il rischio che criticità operative vengano trascurate o gestite in modo non standardizzato. La checklist includerà controlli **standard e misurabili**, tra cui:

- **Uscite di emergenza:** accessibilità, illuminazione e segnaletica delle vie di fuga;
- **Ordine e pulizia:** presenza di ingombri, aree disordinate e potenziali rischi di inciampo;
- **Cartellonistica di sicurezza:** presenza, correttezza e leggibilità dei cartelli obbligatori;
- **DPI:** disponibilità, integrità e utilizzo effettivo dei dispositivi di protezione individuale.

Cultura partecipata: segnalazioni e responsabilità condivisa

In una fase successiva, l'APP potrà essere estesa a tutte le persone dell'azienda per promuovere una **cultura partecipata della sicurezza** e trasformare lo strumento in un canale di **empowerment diffuso**. Questa evoluzione rappresenta il primo passo del progetto interno **"Mettiamoci in Sicurezza"**, creando un canale unico e semplice per inviare **segnalazioni spontanee** anche su anomalie minori, spesso ignorate ma potenzialmente rilevanti

A titolo esemplificativo, sarà possibile segnalare:

- **Comportamenti a rischio** (es. mancato utilizzo dei DPI, azioni potenzialmente pericolose);
- **Micro-problemi operativi** come materiale lasciato fuori posto, cavi non fissati, piccoli ostacoli nelle vie di fuga, luci di emergenza non funzionanti, superfici scivolose o irregolari.

L'obiettivo non è "controllare", ma rafforzare consapevolezza, responsabilità condivisa e una comunicazione più fluida tra area operativa, funzione sicurezza e management, rendendo la prevenzione più capillare e tempestiva a beneficio di tutta la comunità aziendale.

5 LA GENERAZIONE DI VALORE



Colin Mayer

Professore alla Saïd Business
School, Oxford



“Lo scopo dell'impresa è risolvere in modo profittevole i problemi delle persone e del pianeta, e non trarre profitto dal causare problemi.”

HIGHLIGHTS

103 MILIONI €

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AI
PORTATORI D'INTERESSE

98%

QUOTA DEL VALORE ECONOMICO
GENERATO DISTRIBUITO AGLI
STAKEHOLDER

0

INCIDENTI INFORMATICI SEGNALATO
DURANTE L'ANNO DI RENDICONTAZIONE

5.1 IL NOSTRO IMPATTO ECONOMICO

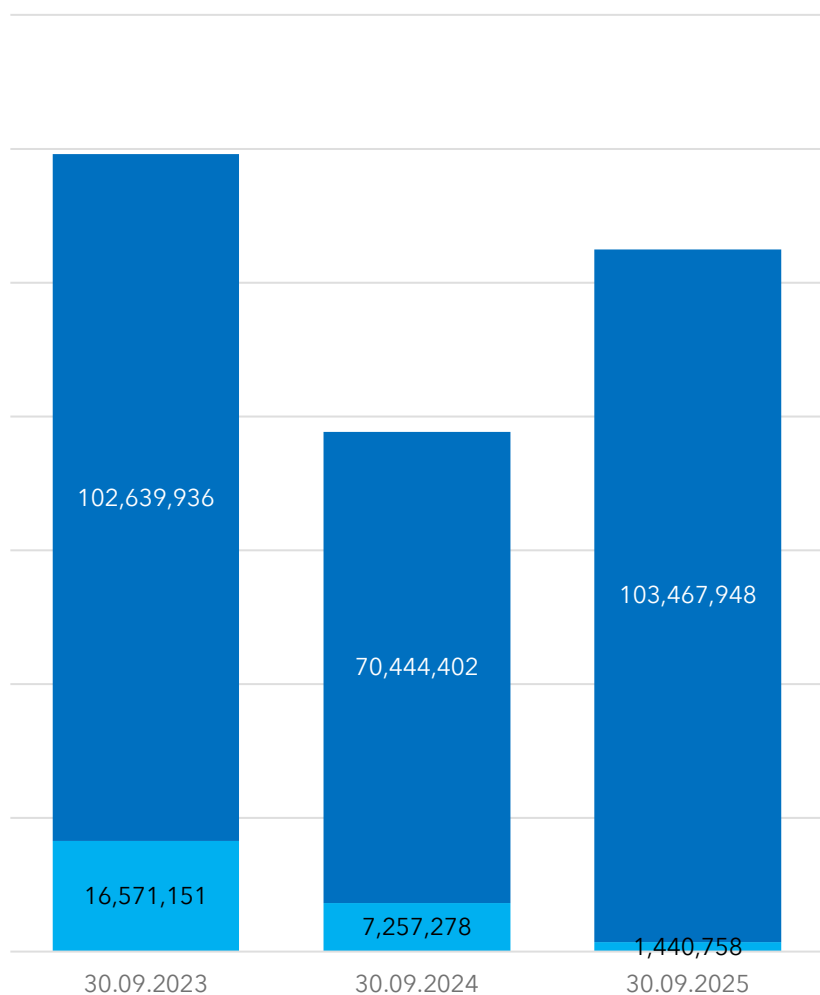
Il valore generato da AbitareIn nell'ambito della rigenerazione urbana si traduce in un impatto economico concreto, che si riflette positivamente su tutti i nostri stakeholder e contribuisce alla crescita del tessuto sociale ed economico delle comunità in cui operiamo.

Nell'esercizio chiuso al 30 settembre 2025, il Gruppo ha registrato ricavi consolidati pari a **104,6 milioni di euro**, in aumento rispetto all'anno precedente, principalmente dovuto all'avanzamento dei lavori sui cantieri in corso. Il risultato ante imposte si è attestato a **1,8 milioni di euro**.

Nel corso del 2025, abbiamo **redistribuito circa il 98% del valore economico direttamente generato** - pari a **103 milioni di euro** - ai nostri stakeholder, intesi in senso ampio: fornitori, dipendenti, finanziatori, pubblica amministrazione, comunità e territorio. La quota più rilevante, pari a oltre 86 milioni di euro, è stata destinata ai **fornitori**, partner fondamentali delle nostre attività quotidiane. Alle **persone** sono stati riconosciuti circa 3,6 milioni di euro in compensi. Alla **pubblica amministrazione** sono stati versati oltre 4,6 milioni di euro tra imposte e tributi. **Circa 1,44 milioni di euro sono stati trattenuti all'interno dell'azienda**, a sostegno della sua solidità e del futuro sviluppo.

	U.M.	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025	VAR % 2024 2025
Valore economico generato	€	119.211.087	77.701.680	104.908.70	35,01%
Valore economico trattenuto	€	16.571.151	7.247.278	1.440.758	-80,15%
Valore economico distribuito	€	102.639.936	70.444.402	103.467.94	46,88%
Fornitori	€	75.024.644	47.768.021	86.401.958	80,88%
Collaboratori	€	3.558.039	3.965.186	3.660.748	-7,68%
Finanziatori	€	10.639.789	8.317.002	8.727.902	4,94%
Azionisti	€	9.925.819	0	0	-
Pubblica Amministrazione	€	3.469.460	10.394.024	4.660.340	-55,16%
Comunità	€	22.185	169	17.000	9.959,17%
Azienda	€	16.571.151	7.257.278	1.440.758	-80,15%

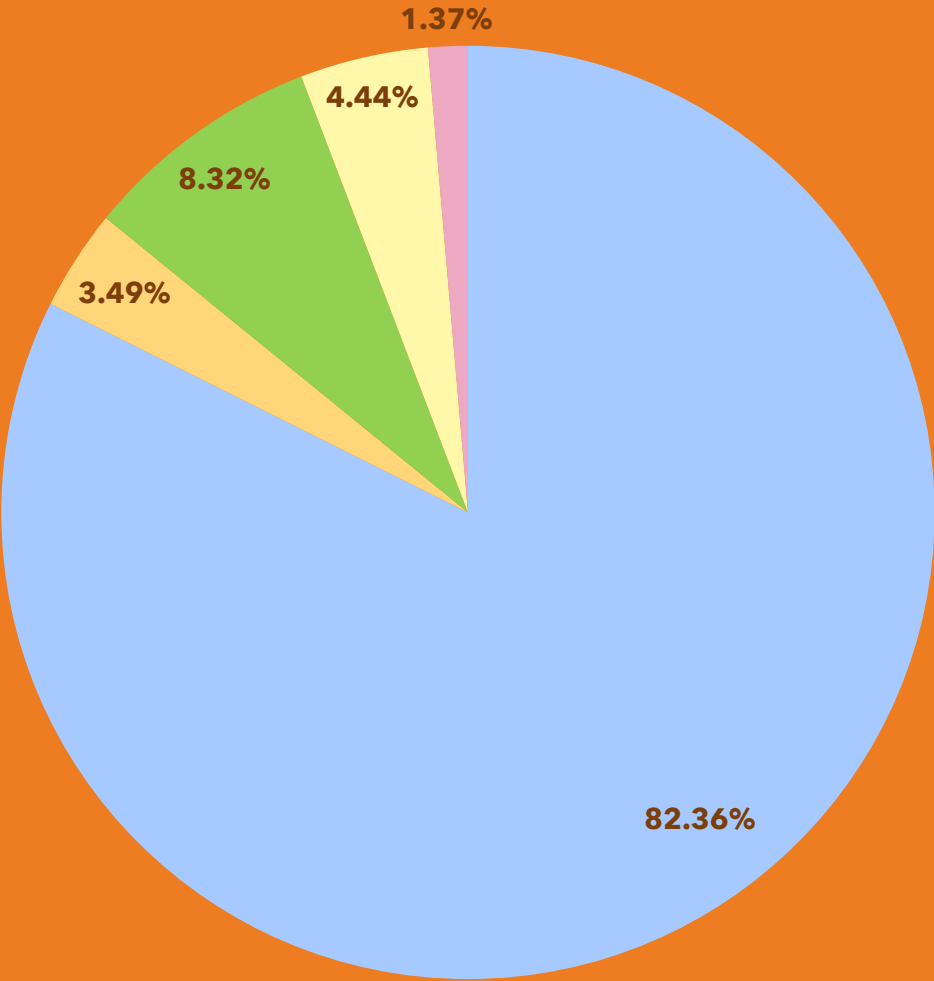
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO E TRATTENUTO



VALORE ECONOMICO
TRATTENUTO

VALORE ECONOMICO
DISTRIBUITO

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO



FORNITORI

COLLABORATORI

FINANZIATORI

PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE

VALORE ECONOMICO
TRATTENUTO

	U.M.	30.09 2023	30.09 2024	30.09 2025	VAR % 2024 2025
Valore economico direttamente generato	€	119.211.087	77.701.680	104.908.706	35,01%
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€	235.782.923	16.310.677	30.575.520	87,46%
Variazioni delle rimanenze e dei lavori in corso su ordinazione	€	136.110.275	48.346.434	41.204.048	-14,77%
Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	€	0	0	0	-
Altri ricavi e proventi netti	€	16.413.119	10.022.297	32.547.475	224,75%
Proventi finanziari	€	3.125.320	3.022.272	581.663	-80,75%
Rettifiche di valore attività finanziarie	€	-	-	-	-
Valore economico distribuito	€	102.639.936	70.444.402	103.467.948	46,88%
Costi operativi riclassificati	€	75.024.644	47.768.021	86.401.958	80,88%
Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	€	20.286.070	2.792.046	10.550.525	277,88%
Costi per servizi	€	54.422.105	47.960.697	74.914.306	56,20%
Costi per il godimento di beni di terzi	€	88.483	182.180	1.113.484	511,2%
Oneri diversi di gestione	€	227.986	-3.166.902	-176.357	-94,43%
Remunerazione del personale	€	3.558.039	3.965.186	3.660.748	-7,68%
Costi del personale	€	3.558.039	3.965.186	3.660.748	-7,68%
Remunerazione dei finanziatori	€	10.639.789	8.317.002	8.727.902	4,94%
Interessi ed altri oneri finanziari	€	10.639.789	8.317.002	8.727.902	4,94%
Remunerazione degli azionisti	€	9.925.819	0	0	-
Utili distribuiti	€	9.925.819	0	0	-
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€	3.469.460	10.394.024	4.660.340	-55,16%
Imposte sul reddito	€	969.879	4.516.754	1.591.493	-64,76%
Oneri tributari	€	2.499.581	5.877.270	3.068.847	-47,78%
Comunità	€	22.185	169	17.000	9.959,17 %
Donazioni e liberalità	€	22.185	169	17.000	9.959,17%
Valore economico trattenuto	€	16.571.151	7.257.278	1.440.758	-80,15%
Ammortamenti e accantonamenti	€	2.335.471	1.633.566	1.263.417	-22,66%
Utili non distribuiti	€	14.235.680	5.623.712	177.341	-96,85%

5.2 IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

La **creazione di valore** per la nostra comunità di riferimento è il risultato di un dialogo costante con gli stakeholder, che ogni giorno condividono con noi i valori e gli obiettivi di AbitareIn, in particolare l'impegno verso una rigenerazione urbana sostenibile. In questo processo, il rapporto con i **clienti** e le **famiglie** gioca un ruolo cruciale, così come la collaborazione con le **istituzioni** e le **comunità locali** nei territori in cui operiamo.

Il nostro modello di crescita si fonda anche sul contributo imprescindibile delle persone, degli azionisti e della comunità finanziaria, che comprende **istituti di credito**, la **Borsa** e le **autorità di vigilanza**, i quali supportano il nostro sviluppo. Inoltre, il continuo impegno con una rete di fornitori qualificati è parte integrante di questo modello.

Grazie alle competenze maturate nel tempo, alla visione strategica che guida la nostra pipeline progettuale, alle condizioni di acquisto vantaggiose e alla solidità nella pianificazione, AbitareIn si prepara a cogliere nuove opportunità nei prossimi anni. L'obiettivo è rafforzare ulteriormente il nostro modello di business, puntando su efficienza e sostenibilità, per generare un valore crescente per tutti gli stakeholder.

IL CONFRONTO CON LA COMUNITÀ FINANZIARIA

Il **dialogo con la comunità finanziaria** ha rappresentato un elemento chiave nel percorso di crescita di AbitareIn. La quotazione nel segmento Euronext STAR della Borsa Italiana ha permesso di acquisire strumenti efficaci per monitorare, comunicare e rendicontare con trasparenza i risultati delle nostre attività, migliorando anche l'efficienza operativa.

A supporto di questo processo, AbitareIn ha adottato una struttura finanziaria chiara e lineare. Le attività di sviluppo immobiliare sono gestite tramite veicoli operativi controllati integralmente dalla capogruppo AbitareIn S.p.A., e sono finanziate esclusivamente tramite mutui fondiari erogati in base allo stato di avanzamento lavori (SAL), con garanzia limitata all'ipoteca sugli immobili in fase di costruzione.

IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE

Per garantire un dialogo efficace con i mercati e gli investitori, AbitareIn ha adottato un **Sistema di Controllo e di Gestione (SCG)** progettato per strutturare in modo coerente i processi di pianificazione e controllo all'interno del Gruppo.

Il SCG permette di sviluppare strumenti di pianificazione e reporting che offrono una visione chiara e integrata, sia consuntiva che prospettica, delle attività in corso.

Questo sistema è pensato per tutelare e valorizzare gli interessi degli azionisti, perseguendo obiettivi strategici chiave, tra cui:

- una definizione precisa degli scenari futuri a supporto delle decisioni strategiche e dei piani previsionali;
- l'allineamento tra strategia e operatività, assicurando che l'organizzazione aziendale sia coerente con gli orientamenti strategici dell'impresa;
- una valutazione accurata delle performance aziendali, confrontando i risultati attuali con l'andamento storico e gli obiettivi di budget;
- l'adozione tempestiva di eventuali azioni correttive rispetto agli obiettivi prefissati e ai piani operativi in corso;
- una comunicazione aziendale trasparente, corretta e completa verso l'esterno, nel rispetto delle tempistiche e modalità previste dalla normativa vigente e dalle prassi del mercato finanziario.

Nel tempo, AbitareIn ha sviluppato una serie di strumenti a supporto del dialogo con la comunità finanziaria e gli investitori. Tra questi, il business plan e il **budget di Gruppo** rivestono un ruolo centrale, delineando le linee strategiche, il piano degli investimenti, i principali indicatori di performance (KPI) e gli obiettivi di redditività.

A questi si affianca un **sistema di reporting strutturato**, finalizzato alla produzione di documenti obbligatori e riclassificati in base alle specifiche necessità di analisi e monitoraggio. Un ulteriore pilastro è il **modello di Enterprise Risk Management (ERM)**, progettato per identificare, valutare e prioritizzare i principali rischi aziendali, definire le misure di mitigazione e promuovere una solida cultura del rischio all'interno dell'organizzazione, anche tramite l'integrazione nel modello di governance. Un'attenzione particolare è infine dedicata alle attività di Investor Relations, essenziali per garantire alti standard di trasparenza, affidabilità e vicinanza al mercato, rafforzando la fiducia e il dialogo costante con gli stakeholder finanziari.

LA CATENA DEL VALORE DI ABITARE IN

La catena del valore di AbitareIn si articola in tre fasi principali: i servizi di bonifica e dismissione, le attività di cantiere e la fornitura dei materiali. Ogni fase coinvolge attori e processi differenti, con diversi livelli di controllo e di accessibilità alle informazioni, e costituisce un elemento rilevante per la gestione della sostenibilità lungo l'intero ciclo di vita del progetto edilizio.

Servizi di bonifica e dismissione

La fase iniziale include le attività di bonifica e le opere preliminari alla costruzione, come la rimozione di materiali pericolosi (per esempio amianto e idrocarburi) e la dismissione degli edifici esistenti. Abitare In presidia questa fase attraverso un numero limitato di aziende specializzate, con le quali mantiene rapporti diretti. Tali operatori possono a loro volta avvalersi di subappaltatori, ma AbitareIn fa riferimento a un unico interlocutore principale (general contractor) per l'intera fase.

Questa struttura semplificata consente un'interlocuzione efficace con i fornitori, anche ai fini della raccolta di informazioni su aspetti ambientali rilevanti, come l'energia utilizzata e i materiali impiegati. Inoltre, la possibilità di intervenire a monte nel processo permette ad AbitareIn di esercitare una certa influenza nella definizione di criteri ambientali e operativi per le attività di bonifica.

Attività di cantiere

La fase di cantiere costituisce il cuore operativo della realizzazione immobiliare. In una prima fase coinvolge un numero contenuto di imprese (di norma non superiore a tre), rendendo più agevole la raccolta e il monitoraggio dei dati relativi ai consumi energetici, alle emissioni e alla gestione dei rifiuti. Tuttavia, durante l'esecuzione delle opere, si registra un progressivo ampliamento del numero di subappaltatori coinvolti, che rende più complessa la tracciabilità delle informazioni e la gestione dei flussi.

L'interno del cantiere è un ambito ben presidiato: i consumi vengono mappati e monitorati direttamente e i principali operatori sono facilmente identificabili. Le maggiori criticità emergono nella parte più esterna e periferica della filiera, dove operano aziende che gravitano attorno al cantiere ma non sempre sono direttamente incaricate da AbitareIn.

Fornitori di materiali

La fornitura di materiali costituisce una fase critica sotto il profilo degli impatti ambientali, per il contributo significativo in termini di emissioni incorporate (embedded carbon) e di risorse impiegate. In questa fase, AbitareIn definisce le specifiche tecniche e le indicazioni progettuali per i general contractor, che tuttavia possono introdurre modifiche o variazioni in corso d'opera, anche in funzione della disponibilità dei materiali sul mercato o di esigenze operative.

La conoscenza dei quantitativi di materiali utilizzati è disponibile, almeno in parte, presso Abitare In, ma per ottenere un quadro completo e aggiornato può essere necessario il confronto con i general contractor. La tracciabilità e la qualità ambientale dei materiali dipendono quindi da una gestione condivisa lungo la filiera e da una progressiva formalizzazione dei criteri di selezione, con l'obiettivo di rafforzare il controllo sugli aspetti ambientali e promuovere l'impiego di materiali a minore impatto.

TOOL RATING ESG - TRASPARENZA NELLA CATENA DEL VALORE

Per rafforzare la trasparenza lungo la propria catena del valore, AbitareIn ha avviato l'implementazione di un tool di rating ESG finalizzato alla **raccolta strutturata di informazioni** dai fornitori sui principali aspetti **ambientali, sociali** e di **governance**. Lo strumento consente di ottenere una lettura sintetica e comparabile del profilo ESG dei partner coinvolti nelle diverse fasi del progetto edilizio, supportando una maggiore conoscenza della filiera e delle relative aree di attenzione.

Il tool, costruito sulla base dei criteri **GRI** e in progressivo allineamento alle linee guida EFRAG (criteri ESRS), si basa su un **questionario** articolato nelle tre dimensioni ESG, integrato da una sezione anagrafica, e alimenta una **dashboard navigabile** che restituisce una fotografia sia della catena del valore nel suo complesso sia del singolo fornitore o della singola categoria di attività, come **servizi, prodotti** e **cantieri**. Le risposte, selezionabili tramite menù a tendina, aggiornano automaticamente la griglia di valutazione e la dashboard, rendendo più immediata la consultazione dei risultati.

Nel 2025 AbitareIn ha avviato una **fase sperimentale** con **fornitori selezionati**, finalizzata a testare il questionario, raccogliere i primi risultati e mettere a punto lo strumento sulla base delle evidenze emerse. Questa attività rappresenta un primo passo concreto verso un presidio più strutturato della sostenibilità nella catena del valore e verso una progressiva maggiore disponibilità di dati lungo la filiera.

ACCURATEZZA E TEMPESTIVITÀ NELLE RELAZIONI CON GLI INVESTITORI

Per AbitareIn, le attività di Investor Relations sono fondamentali per fornire una rappresentazione chiara, precisa e trasparente dell'azienda, del suo modello di business, delle strategie adottate e del valore generato. L'obiettivo è garantire una comunicazione tempestiva e affidabile con il mercato e gli investitori.

Il Responsabile Investor Relations svolge questo ruolo in stretta collaborazione con figure chiave dell'organizzazione, come il Presidente e Amministratore Delegato, il Chief Financial Officer, il Direttore Generale e l'area Legale.

Le principali attività di Investor Relations includono:

- La pubblicazione dei **bilanci trimestrali, semestrali e annuali** sul sito abitareinspa.com, seguendo il calendario finanziario annualmente approvato, e la diffusione volontaria di dati previsionali;

- La diffusione di **comunicati stampa**, redatti in italiano e inglese, per aggiornare il mercato su tutte le novità e operazioni rilevanti del Gruppo;
- La realizzazione di **presentazioni e incontri**, anche one-to-one, con investitori, analisti finanziari e esperti del settore, spesso con il coinvolgimento diretto del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei responsabili di funzione;
- La promozione di **ricerche indipendenti**, curate da corporate broker selezionati, per garantire un monitoraggio costante sull'andamento della società e sulle sue prospettive future.

LA CENTRALITÀ DEL CLIENTE

Le persone e le famiglie che scelgono di vivere nei progetti che realizziamo sono al centro del nostro modello di business, fondato sull'ascolto delle loro esigenze e sulla capacità di offrire soluzioni personalizzate.

Proponiamo **abitazioni su misura**, che vanno oltre la selezione delle finiture (pavimentazioni, rivestimenti, impianti) e includono la configurazione degli spazi interni in funzione delle necessità abitative e del budget. Questo approccio è possibile grazie a una rete consolidata di fornitori specializzati, in grado di garantire elevati standard in termini di design, qualità costruttiva, efficienza energetica, salubrità e comfort (acustico, termico e qualità dell'aria), sostenibilità ambientale, sicurezza e funzionalità dei materiali, con attenzione anche al contenimento delle spese di gestione e condominiali.

Un gruppo multidisciplinare, che comprende anche un servizio di interior design, accompagna le famiglie lungo tutte le fasi dell'acquisto, offrendo supporto tecnico, fiscale e amministrativo (per esempio allacciamenti e pratiche notarili) e proponendo soluzioni finanziarie integrate, come il mutuo in acollo. Questo impegno riflette la nostra volontà di **migliorare costantemente l'esperienza del cliente**, consapevoli che l'acquisto di una casa rappresenta una delle decisioni più rilevanti nella vita di una persona.

Già nel corso dell'esercizio 2023 abbiamo ulteriormente rafforzato il nostro approccio alla centralità del cliente, introducendo un **processo strutturato di raccolta dei feedback tramite survey** somministrate in momenti chiave del percorso di acquisto e di possesso dell'abitazione. Le informazioni raccolte ci hanno consentito di migliorare progressivamente prodotti e servizi, anticipare possibili criticità e favorire un'elevata e duratura soddisfazione del cliente.

Nel 2024 abbiamo esteso il presidio dell'ascolto, includendo l'invio di survey successive a ciascuna newsletter di aggiornamento cantiere. Queste indagini ci hanno permesso di misurare il gradimento dei contenuti, la chiarezza e l'efficacia del linguaggio utilizzato, nonché di raccogliere suggerimenti utili, analizzati con continuità per rendere la comunicazione sempre più trasparente e orientata ai bisogni dei clienti.

IL 2025: UN PASSO DECISIVO NELL'EVOLUZIONE DELLE SURVEY

Il 2025 ha segnato un'evoluzione importante del sistema di survey: abbiamo analizzato, aggiornato e collaudato gli strumenti con l'obiettivo di aumentarne l'efficacia e la partecipazione. Nei primi mesi dell'anno, le survey generiche inviate via e-mail coprivano l'intero percorso del cliente, dalla visita di ultimazione al rogito e al post-rogito; tuttavia, tendevano a coinvolgere soprattutto chi rispondeva spontaneamente.

A partire indicativamente da giugno 2025 abbiamo riprogettato in modo strutturale l'impianto: revisione dei testi, riorganizzazione delle domande e predisposizione di questionari dedicati per argomento e per ciascuna fase del percorso. In parallelo, è cambiato anche il metodo di somministrazione: **le survey non vengono più inviate successivamente via e-mail, ma vengono richieste, compilate e firmate di persona al termine della visita in cantiere.** Questa scelta ha determinato un aumento significativo del numero di survey raccolte, rafforzando la base informativa a supporto del miglioramento continuo di prodotto, comunicazione e servizi.

LA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La soddisfazione del cliente è per noi un valore fondamentale e viene presidiata attraverso un sistema di controllo strutturato, orientato sia alla qualità delle prestazioni sia all'efficienza operativa. L'attività quotidiana si basa sull'analisi dei **principali indicatori di performance (KPI)** e sulla verifica puntuale delle non conformità rilevate in cantiere attraverso punchlist e snaglist. Manteniamo inoltre sotto osservazione i **tempi medi di risoluzione delle criticità** e **l'incidenza degli indennizzi rispetto al budget**, così da intervenire con tempestività e garantire standard qualitativi coerenti con le aspettative dei clienti.

Nel 2025, abbiamo intensificato il nostro impegno per garantire la massima soddisfazione del cliente, **evolvendo ulteriormente il nostro sistema di monitoraggio.** In continuità con quanto fatto nel 2024, abbiamo **perfezionato il processo di gestione dei ticket**, introducendo una nuova survey di gradimento che viene inviata automaticamente a ogni cliente al termine della gestione di un ticket edile. Questo feedback immediato ci consente di valutare in tempo reale l'efficacia del nostro operato, il livello di soddisfazione rispetto alla risoluzione delle segnalazioni e l'intero servizio ricevuto. Le informazioni raccolte sono fondamentali per **affinare continuamente i nostri processi e migliorare l'esperienza del cliente.**

Nel 2025, inoltre, abbiamo ulteriormente potenziato il nostro approccio con l'introduzione di **interviste dirette** con i clienti nella seconda metà dell'anno. Parlare faccia a faccia ci permette di cogliere tutte le sfumature dei loro racconti e feedback, che a volte non emergono dalle risposte scritte. Questo strumento ci consente di agire tempestivamente sui singoli casi, migliorando costantemente il servizio offerto a tutti i nostri clienti.

La centralità del cliente e l'innovazione tecnologica guidano lo sviluppo di iniziative concrete finalizzate a rendere l'esperienza di acquisto, consegna e post-vendita sempre più semplice, trasparente e affidabile.

In quest'ottica, **abbiamo rafforzato nel tempo le competenze dedicate all'assistenza e alla qualità**, con l'obiettivo di prevenire difetti o non conformità e intercettare eventuali criticità il prima possibile, anche prima che vengano segnalate dai clienti. Questo presidio è supportato dall'adozione di strumenti digitali evoluti, che rendono il lavoro dei gruppi più efficiente, coordinato e proattivo.

EVOLUZIONE DEL TEAM QUALITY E APPROCCIO INTEGRATO

Già l'anno scorso il percorso ha compiuto un ulteriore passo evolutivo con la nascita del **Team Quality**, frutto dell'integrazione tra il Servizio Clienti e il **Team Delivery**, composto da figure tecniche specializzate. La nuova unità opera in stretta sinergia per monitorare e risolvere tempestivamente eventuali problematiche, idealmente prima della visita o della consegna dell'appartamento. L'obiettivo è garantire un'esperienza di consegna impeccabile e mantenere nel tempo un livello di soddisfazione elevato e coerente con gli standard qualitativi a cui aspiriamo.

GESTIONE TECNICA E PIATTAFORMA BIM

Dal punto di vista operativo, la gestione tecnica dei progetti è supportata da una piattaforma di **Building Information Modeling (BIM)**, che integra le informazioni relative all'edificio e ai suoi componenti (geometrie, impianti, materiali, sistemi costruttivi e fasi di realizzazione, manutenzione e fine vita). Questo approccio consente una gestione strutturata del ciclo di vita dell'opera, favorendo la qualità del dato, il coordinamento tra le funzioni coinvolte e una maggiore capacità di controllo.

INNOVAZIONE NELLA GESTIONE DELLA RELAZIONE CON IL CLIENTE

Sul fronte commerciale, abbiamo continuato a raffinare la strategia di prodotto e marketing attraverso attività mirate di branding e l'impiego di strumenti e metodologie innovative. Un pilastro di questa evoluzione è la gestione avanzata della relazione con il cliente, basata sull'integrazione di una piattaforma di **Customer Relationship Management (CRM)** sviluppata in collaborazione con Salesforce e personalizzata sulle esigenze operative di AbitareIn. Il CRM abilita una gestione più strutturata e tracciabile del percorso cliente, includendo strumenti integrati per l'organizzazione degli appuntamenti e per la presa in carico delle richieste in modo ordinato, misurabile e coerente lungo tutte le fasi del customer Journey.

E-COMMERCE E HOME CONFIGURATOR

Al centro del percorso di innovazione e della relazione digitale con il cliente si colloca anche la proposta di **e-commerce** per la vendita online di abitazioni in costruzione, basata sulla web app proprietaria di AbitareIn. La piattaforma integra un assistente virtuale attivo 24/7 e un **Home Configurator** per la personalizzazione dell'appartamento, consentendo ai clienti di esplorare le opzioni disponibili, monitorare in tempo reale l'evoluzione del preventivo e gestire in modo semplificato il processo di ordine (anche tramite firma digitale). Nel tempo sono state sviluppate ulteriori funzionalità a supporto dell'esperienza, tra cui strumenti per la visita virtuale degli spazi e degli showroom e la gestione degli appuntamenti anche tramite videoconferenza.

ACCOMPAGNAMENTO DEL CLIENTE CON MYAI

L'accompagnamento del cliente prosegue anche nelle fasi successive all'acquisto grazie a un processo sempre più digitalizzato, potenziato dall'intelligenza artificiale. In questo contesto si inserisce **MyAI**, una pagina web personale dedicata a ciascun acquirente, progettata per offrire un'esperienza semplice ed efficiente. MyAI consente di accedere alla documentazione contrattuale, inviare nuove richieste, ricevere aggiornamenti sul progetto e consultare informazioni di contesto. L'intelligenza artificiale integrata supporta l'interazione lungo l'intero percorso, dalla fase di interesse fino al post-rogitto, con l'obiettivo di far evolvere progressivamente MyAI verso un vero e proprio "assistente virtuale" capace di accompagnare il cliente nelle principali fasi di acquisto, configurazione e rogito.

A partire dal 2024, questo percorso si è ulteriormente consolidato: con il supporto dei team Marketing e IT abbiamo avviato il **restyling grafico e funzionale** dell'interfaccia di MyAI, per rendere la navigazione più intuitiva e immediata. Inoltre, le segnalazioni post-rogo vengono gestite tramite la piattaforma, favorendo la centralizzazione delle richieste, una maggiore rapidità di lavorazione e un flusso operativo più ordinato, tracciabile ed efficiente, anche grazie alle integrazioni con gli strumenti digitali a supporto della gestione tecnica e di cantiere.

Anche nel 2025 abbiamo proseguito nel rafforzamento dell'utilizzo di MyAI, **promuovendone attivamente l'adozione** e sensibilizzando i clienti a utilizzare il più possibile questo canale. L'esperienza maturata ha confermato che MyAI è uno strumento valido, con ampie potenzialità, in grado di semplificare l'intero percorso sia per i clienti sia per i nostri team, contribuendo a rendere più agevole la comunicazione, più efficiente la gestione delle richieste e più chiara la consultazione delle informazioni nelle diverse fasi del progetto.

RISULTATI E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE NEL 2025

Uno degli obiettivi principali comunicati nel Bilancio di Sostenibilità 2024 era il miglioramento della **Customer Satisfaction**, con un target di **3,5/5** sull'intero percorso del cliente con AbitareIn.

Nel 2025, pur operando su **nuovi progetti** e con una base clienti caratterizzata da esigenze differenti, i risultati rilevati al **30 settembre 2025** confermano un miglioramento significativo. In particolare, sono stati **chiusi 2.854 ticket**, pari a circa il **98%** dei ticket ricevuti nel periodo. Il livello di soddisfazione complessivo registrato è pari a **3,6/5**, quindi **superiore al target** e in aumento rispetto al **2,7/5 del 2024**.

Il lavoro di revisione delle survey e l'analisi più approfondita dei dati ci consentono oggi di descrivere con maggiore dettaglio la composizione dei ticket e il gradimento per area. Su **2.854 ticket chiusi**, **805** sono risultati **ticket di tipo edile**. Considerando la media complessiva dei punteggi (pari a **3,6/5**), il **Servizio Clienti** ha ottenuto un punteggio specifico di **3,7/5**, evidenziando un elevato livello di soddisfazione per l'assistenza e la gestione delle segnalazioni.

L'obiettivo del Servizio Clienti è garantire a ogni cliente un'esperienza di qualità lungo tutte le fasi del percorso con AbitareIn, fino alla consegna di un appartamento "a regola d'arte". Per sostenere questo impegno, il team è coinvolto in un percorso continuo di crescita e miglioramento, supportato da **piani formativi mirati e personalizzati**, progettati per rafforzare competenze tecniche, capacità relazionali e qualità della gestione operativa.

Obiettivi e progetti 2026

- **Survey & Interviste: consolidamento e ampliamento dell'ascolto:** Nel 2026 svilupperemo e valuteremo in modo sistematico gli interventi implementati nel 2025, con l'obiettivo di **raccogliere dati sempre più differenziati per argomento e touchpoint**. I feedback raccolti verranno utilizzati per ottimizzare l'esperienza dei clienti, intervenendo in particolare sugli aspetti che risultano ancora poco chiari o che generano criticità ricorrenti. In parallelo, intendiamo rafforzare l'ascolto qualitativo attraverso un aumento significativo delle **interviste dirette**: nel 2025 ne sono state svolte 6; nel 2026 l'obiettivo è realizzarne **almeno 20**.
- **MyAI: evoluzione dell'esperienza digitale (web + mobile):** MyAI, il portale personale del cliente, è stato oggetto di diverse evoluzioni negli anni. Nel 2026 è previsto un nuovo intervento di miglioramento dell'esperienza utente, con un **restyling** volto a rendere l'interfaccia **più semplice, pulita e compatta**, facilitando la fruizione delle informazioni e delle funzionalità. Inoltre, oltre al formato web, svilupperemo anche una **versione mobile**, poiché dalle indagini svolte è emerso un utilizzo crescente dell'area riservata da smartphone. L'obiettivo è rendere l'accesso ai contenuti e la gestione delle richieste ancora più immediata e coerente con le abitudini digitali dei clienti.
- **Touchpoint: potenziamento del canale telefonico e accessibilità del servizio:** Nel 2026 intendiamo intervenire sulla difficoltà segnalata da alcuni clienti nel contattare telefonicamente il Servizio Clienti, attraverso una **revisione strutturata del canale**. In particolare, verrà valutata l'attivazione di un numero dedicato che includa un servizio di richiamata programmata su richiesta. L'obiettivo è **rendere il servizio più accessibile e prevedibile**, migliorando l'esperienza complessiva del cliente, rafforzando la fiducia nel Servizio Clienti e riducendo la frustrazione legata a tentativi di contatto non andati a buon fine o a tempistiche non in linea con le aspettative.
- **Digitalizzazione e riduzione dell'uso della carta:** Le soluzioni introdotte negli ultimi anni non hanno rallentato il nostro impegno nella digitalizzazione dei processi e nella progressiva riduzione dell'utilizzo della carta. Continueremo a sviluppare **flussi digitali per la gestione di firme e approvazioni**, con l'obiettivo di semplificare l'interazione con il cliente e, al contempo, contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale associato alle attività amministrative.

LA NOSTRA COMUNICAZIONE

Accompagnare i nostri clienti lungo tutto il percorso di acquisto, in modo chiaro e consapevole, è una priorità fondamentale per AbitareIn. Siamo convinti che ogni acquirente debba poter seguire, passo dopo passo, l'avanzamento del progetto in cui ha scelto di investire. Per questo motivo, inviamo regolarmente newsletter contenenti aggiornamenti dettagliati, arricchiti da immagini scattate direttamente in

cantiere dai nostri tecnici. Questo strumento risulta particolarmente utile per chi, vivendo lontano da Milano, non ha la possibilità di visitare il sito di persona.

Negli ultimi anni, abbiamo ulteriormente potenziato le nostre comunicazioni introducendo una nuova sezione "Glossario" nelle newsletter. Ogni volta che compare un termine tecnico o riferito a specifiche lavorazioni, forniamo una breve spiegazione per rendere i contenuti più accessibili. In questo modo, aiutiamo i clienti a comprendere meglio il linguaggio del cantiere e a sentirsi coinvolti nel processo, in modo consapevole.

Abbiamo anche continuato a utilizzare i **webinar**, un formato che ha trovato grande successo durante la pandemia, per offrire sessioni informative su vari aspetti dell'acquisto e della gestione immobiliare. Accanto a queste, organizziamo regolarmente incontri nei complessi abitativi, pensati per favorire un confronto diretto con i residenti, raccogliere i loro feedback e affrontare eventuali criticità in modo tempestivo e costruttivo.

Oltre a queste attività più formali, pubblichiamo contenuti sui nostri canali social, come video, interviste, riprese aeree dei cantieri e immagini di backstage. Questi contenuti sono pensati per raccontare in modo coinvolgente e trasparente il mondo AbitareIn. In particolare, canali come **Instagram** ci consentono di mostrare anche il "dietro le quinte" del nostro lavoro, offrendo ai clienti uno sguardo autentico e diretto sulla realtà del cantiere.

La gestione delle nostre piattaforme social è affidata al team Marketing e Comunicazione, che si occupa anche di interagire con gli utenti, rispondendo, con il supporto del Servizio Clienti, a messaggi, commenti e richieste. Questo team monitora l'andamento delle campagne, testa i contenuti e analizza costantemente le performance del brand online. Ogni piattaforma è gestita con un piano editoriale dedicato, strutturato su una pubblicazione quotidiana e mirata, pensata per mantenere un contatto costante e significativo con tutti i nostri stakeholder.

L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Nel 2025 l'innovazione tecnologica di Abitare In ha avuto un focus molto marcato sulla fase di consegna e sul post-vendita, in vista di un volume elevato di consegne a cavallo tra anno fiscale 2025 e anno fiscale 26. L'obiettivo è stato rendere l'esperienza cliente più fluida e tracciabile fino al rogito, riducendo attività manuali e discontinuità tra team (Delivery, Servizio Clienti, Sales). In parallelo è proseguito il rafforzamento dell'infrastruttura dati e dei principali canali digitali, in preparazione ai progetti dei prossimi anni e alla prevista riaccensione di Milano.

Salesforce - integrazione con PlanRadar (snaglist e gestione difformità)

Nel 2025 è stata sviluppata e consolidata l'integrazione tra Salesforce e PlanRadar per digitalizzare e rendere coerente la gestione delle difformità nelle fasi di Ultimazione/Consegna e nel Post-Rogito. L'obiettivo operativo è duplice: da un lato preservare PlanRadar come strumento di cantiere per l'esecuzione e la chiusura degli interventi; dall'altro garantire su Salesforce (e, dove previsto, sull'area riservata) un tracciamento cliente-centrico, con stato e storico sempre allineati.

Il flusso è bidirezionale. Quando una segnalazione nasce su Salesforce (per esempio dal portale clienti), viene aperto un Case e l'operatore può inoltrarlo a PlanRadar: l'invio genera il ticket su PlanRadar e l'identificativo viene registrato sul Case, evitando duplicazioni e facilitando la riconciliazione.

Viceversa, per le segnalazioni raccolte direttamente in PlanRadar durante le attività di consegna, un processo schedato sincronizza su Salesforce i ticket rilevanti (creazione/aggiornamento Case) e riallinea lo stato di avanzamento secondo le regole di fase, fino alla chiusura. Allegati e note vengono gestiti con criteri di visibilità coerenti tra operatività interna e portale.

Per ridurre manutenzione e dipendenze da codice, sono stati introdotti parametri configurabili (endpoint, filtri, mapping) e meccanismi di logging/gestione errori per assicurare continuità operativa anche in presenza di volumi elevati o limiti API.

Salesforce - automazione convocazioni, consegna e rogito

Per sostenere i volumi di consegna e ridurre attività ripetitive, sono state introdotte automazioni su Salesforce per standardizzare convocazioni e gestione appuntamenti (visita di ultimazione, consegna e rogito). Il Servizio Clienti dispone di un'azione guidata ("bottone") che avvia il flusso operativo: creazione automatica dell'evento in Salesforce, salvataggio strutturato delle date e generazione delle comunicazioni tramite template e testi custom.

Per la visita di ultimazione sono gestite sia la prima sia la seconda convocazione, con tracciamento automatico delle date e riduzione dei passaggi manuali. Per il rogito la logica segue lo stesso schema e, quando previsto, consente di schedare in modo coordinato sia la visita di consegna sia il rogito.

La pianificazione si appoggia a un calendario basato sulle disponibilità inserite dal team Delivery e dal Notaio per le visite sopra citate. È inoltre prevista una modalità self-service: il cliente può schedare o modificare consegna e rogito in autonomia, sempre basandosi sulle disponibilità pubblicate, riducendo scambi asincroni e accelerando la conferma degli appuntamenti.

Aircall collegato a Salesforce (gestione telefonate e continuità Reception/Servizio Clienti)

Nel 2025 è stata introdotta la piattaforma Aircall collegata a Salesforce per ottimizzare la gestione delle richieste clienti via telefono. La soluzione è utilizzata sia dalla Reception sia dal Servizio Clienti ed è fruibile da desktop e mobile, migliorando reperibilità e continuità operativa.

L'integrazione con il CRM permette di lavorare con maggiore visione di insieme: ricondurre la chiamata a contatto/pratica quando disponibile, tracciare lo storico delle interazioni e supportare il passaggio di consegne tra operatori. In questo modo le attività telefoniche diventano parte del flusso unico di gestione cliente, evitando che informazioni rilevanti restino fuori dai sistemi.

Twilio - assistente conversazionale per appuntamenti (WhatsApp)

È proseguito lo sviluppo dell'assistente conversazionale basato su Twilio per automatizzare l'interazione con i clienti e la gestione degli appuntamenti via WhatsApp. Il servizio è pensato per operare 24/7 e guidare l'utente nella richiesta di informazioni sui progetti e nella prenotazione (online o in presenza).

L'architettura prevede una separazione tra ambienti di sviluppo e produzione, con numeri WhatsApp distinti per test e operatività. Attualmente sono attivi due numeri: uno su Produzione e uno per Sviluppo. Prenotazione, modifica e annullamento sono sincronizzati con Salesforce, così da mantenere tracciamento sul CRM e aggiornamento delle disponibilità.

Snowflake - data platform aziendale e riconciliazione dati

È proseguito lo sviluppo della piattaforma dati su Snowflake (integrata con Azure) con l'obiettivo di superare la frammentazione storica delle informazioni e disporre di una base centralizzata e coerente. La piattaforma integra dati da sistemi chiave (Salesforce, eSolver, PlanRadar, Twilio, Revit) rendendoli confrontabili tra area commerciale, delivery e amministrazione.

Il progetto abilita attività di riconciliazione tra CRM ed ERP (allineamento anagrafiche e flussi contabili) e un reporting più affidabile per il management. Nel perimetro del progetto sono previste pipeline di caricamento e trasformazione con controlli di coerenza e tracciamento delle esecuzioni.

Symboolic - estensione alle attività urbanistiche

Nel 2025 è proseguito l'utilizzo della piattaforma Symboolic ampliandone lo spettro d'azione alle attività urbanistiche: l'obiettivo è estrarre insight operativi da

verbali e delibere pubbliche (con particolare attenzione al Comune di Milano) e trasformarli in un supporto strutturato alle attività di Business Development.

Il flusso prevede l'importazione automatica dei verbali urbanistici e paesaggistici su Box, che funge da hub di scambio e versioning, e l'elaborazione tramite pipeline di estrazione testo/OCR e normalizzazione. Sono previste fasi di consolidamento dei documenti e generazione di output analitici strutturati: classificazione per temi urbanistici, potenziale impatto e rilevanza strategica per Abitare In. L'intero processo è schedulato su base settimanale, così da mantenere allineati dataset e nuove delibere pubblicate.

I risultati alimentano la Knowledge Base sincronizzata su Box e vengono resi disponibili al team interno, che lavora in modalità human-in-the-loop: validazione delle evidenze, note di contesto e priorità delle opportunità.

Nel 2026, in continuità con quanto avviato nel 2025, Abitare In prevede di consolidare e avviare alcuni cantieri evolutivi orientati a rafforzare l'esperienza digitale, rendere più scalabili le integrazioni tra applicativi e migliorare l'accesso a dati e strumenti a supporto dei team.

Un primo ambito riguarda l'adozione progressiva del design system sviluppato con un partner di design, applicandolo ai principali touchpoint aziendali (MyAI, sito Abitare In, landing page per campagne commerciali e Homeconfigurator). L'obiettivo è rendere più coerente l'esperienza, semplificare gli aggiornamenti e migliorare la resa su dispositivi mobili, riducendo discontinuità tra i canali e aumentando la qualità percepita del percorso utente.

Sul piano infrastrutturale, è prevista l'introduzione di Boomi come nuovo componente dell'ecosistema per sviluppare e governare API custom e un API gateway, con l'obiettivo di rendere più controllabili e scalabili i flussi di scambio dati tra sistemi. In parallelo, verrà allestita una "factory" di quattro Mac mini M4 per sostenere sperimentazioni e prototipi, con particolare attenzione all'esecuzione di AI in locale e alla possibilità di testare soluzioni in modo più rapido e controllato.

A supporto dell'operatività dei team è prevista inoltre l'adozione di MCP Box e la valutazione di un MCP custom, con l'obiettivo di orchestrare in modo più integrato l'accesso a contenuti e strumenti e migliorare la fruibilità complessiva delle risorse informative.

Sul fronte marketing, è pianificata la migrazione da Account Engagement a Marketing Cloud, anche in sinergia con una gestione più strutturata degli UTM, per rafforzare la lettura end-to-end del percorso utente e le capacità analitiche su canali e campagne. Infine, prosegue l'evoluzione della piattaforma Snowflake con l'introduzione di Cortex, con l'obiettivo di consentire ai colleghi di interrogare i database in linguaggio naturale e accelerare l'accesso alle informazioni e agli insight utili alle attività operative.

Nel 2026 le attività previste di innovazione tecnologica sono:

- **Touchpoint digitali:** applicazione progressiva del design system definito con un partner, per rendere coerenti MyAI, sito Abitare In, landing commerciali e Homeconfigurator e rendere più rapidi gli aggiornamenti, con particolare attenzione a esperienza mobile.
- **Integrazioni e API:** introduzione di Boomi per sviluppare API custom Abitare In e governare le integrazioni tramite un API gateway.
- **AI locale:** factory di 4 Mac mini M4 per sperimentazione e prototipazione di modelli e agenti in locale.
- **MCP:** adozione di MCP Box e valutazione di un MCP custom per orchestrare in modo più integrato accesso a contenuti e strumenti.
- **Marketing:** migrazione da Account Engagement verso Marketing Cloud per rafforzare la lettura end-to-end del percorso utente (anche tramite UTM) e le capacità analitiche.
- **Data & AI:** evoluzione di Snowflake con introduzione di Cortex, per consentire interrogazione dei database in linguaggio naturale.

SICUREZZA INFORMATICA

Per Abitare In, la tutela della privacy, la sicurezza informatica e la continuità operativa rappresentano elementi centrali nella gestione responsabile del business e nella protezione del valore aziendale nel tempo. **Anche nel corso dell'esercizio 2025 la Società ha proseguito il rafforzamento del proprio presidio** cyber, intervenendo sia sul piano infrastrutturale sia su quello organizzativo, con l'obiettivo di consolidare la protezione di dati, sistemi e processi in un contesto caratterizzato da crescente digitalizzazione, maggiore interconnessione tra sedi e cantieri e progressiva evoluzione delle minacce informatiche.

In continuità con il percorso già avviato, è proseguito il consolidamento del controllo del perimetro e dei meccanismi di autenticazione, insieme all'ulteriore segmentazione della rete presso la sede centrale, i cantieri e le sedi periferiche, così da ridurre la superficie di attacco, limitare la propagazione di eventuali anomalie e concentrare i controlli di sicurezza. Contestualmente, sono proseguite l'uniformazione e l'ottimizzazione delle subnet e il rafforzamento delle modalità di accesso dei presidi esterni tramite la sede centrale, in un'ottica di maggiore controllo, tracciabilità e protezione dell'infrastruttura.

L'approccio alla sicurezza informatica continua a basarsi su un **processo strutturato di aggiornamento e miglioramento continuo**. Nel corso dell'esercizio, anche con il supporto di partner specializzati quali Cyberoo CSI e Cyberoo Sonic, sono proseguite le attività di analisi e verifica della resilienza del perimetro esterno, attraverso **assessment tecnici, Cyber Resilience Diagnostic e test di**

penetrazione, finalizzati a confermare la robustezza dell'infrastruttura e a individuare ulteriori aree di miglioramento. Parallelamente, è proseguita l'evoluzione delle piattaforme di difesa mediante **l'implementazione di una soluzione avanzata di Managed Detection & Response**, capace di aumentare la visibilità sullo stato di sicurezza aziendale, supportare il rilevamento di minacce emergenti, migliorare la capacità di monitoraggio e rafforzare la prontezza di risposta rispetto a possibili anomalie o compromissioni. A seguito di un episodio registrato nel corso dell'estate, il precedente sistema antivirus è stato inoltre sostituito con una soluzione più evoluta e stabile, dotata di funzionalità EDR e XDR e integrata con il presidio MDR, così da garantire una visione più completa e tempestiva degli eventi di sicurezza.

Nel medesimo esercizio è proseguito il rafforzamento della gestione centralizzata di laptop e dispositivi mobili, con maggiore controllo sui cicli di aggiornamento, sulla compliance e sull'applicazione automatica di contromisure per i device non conformi. È stato inoltre **potenziato il livello di protezione dei dispositivi mobili** tramite layer di sicurezza dedicati e meccanismi di gestione selettiva delle applicazioni, mentre la sicurezza della rete e degli accessi al cloud è stata ulteriormente migliorata attraverso accorgimenti tecnici specifici. Sono avanzate anche le configurazioni per l'autenticazione aziendale dei sistemi di accesso Wi-Fi, con profili in grado di abilitare automaticamente la connessione in fase di onboarding e di revocarla alla cessazione del rapporto di lavoro, rafforzando così il controllo centralizzato e riducendo il rischio di accessi impropri. In parallelo, **le procedure di onboarding e offboarding sono state ulteriormente automatizzate e differenziate** in funzione della tipologia di dispositivo utilizzato, con benefici in termini di efficienza operativa, standardizzazione dei processi e riduzione dell'esposizione al rischio.

Particolare attenzione è stata riservata anche alla formazione e alla **diffusione della consapevolezza sui rischi cyber tra i collaboratori**, con iniziative rivolte in particolare alla prevenzione del phishing e degli attacchi che fanno leva sul fattore umano. Prosegue inoltre il percorso di strutturazione del registro degli incidenti e della mappatura dei rischi, anche in ottica di progressivo allineamento ai futuri obblighi normativi, mentre le eventuali criticità rilevate continuano a essere condivise internamente per favorire il miglioramento continuo delle misure di prevenzione, rilevamento e risposta. Restano attivi anche il monitoraggio delle attività degli amministratori di sistema e i **test periodici dei piani di disaster recovery e business continuity**, con l'obiettivo di assicurare la rapidità di ripristino dell'operatività e la resilienza complessiva dei processi aziendali in caso di eventi imprevisti o incidenti informatici.

Nel corso del 2025 la Società ha inoltre sviluppato iniziative che coniugano sicurezza, governance del dato ed efficienza operativa. In questo quadro si inserisce il **progetto di AI on premise** dedicato all'analisi documentale interna e all'individuazione di file duplicati nei contenuti gestiti su Box, utilizzato come piattaforma

aziendale di storage dati e documentale, e mantenuti in copia su infrastrutture NAS Synology interne nell'ambito delle misure di disaster recovery e business continuity. Tale impostazione consente di eseguire elaborazioni avanzate interamente all'interno del perimetro aziendale, senza trasferire all'esterno dati o documenti potenzialmente sensibili, rafforzando così la sovranità del dato, la riservatezza delle informazioni e la continuità operativa anche in caso di temporanea indisponibilità dei servizi cloud. L'iniziativa si inserisce coerentemente nel più ampio percorso di rafforzamento dei controlli, di miglioramento della qualità della gestione documentale e di riduzione dei rischi connessi alla dipendenza esclusiva da servizi esterni.

Sempre in una logica di sostenibilità ed efficientamento, nel 2025 è stato ulteriormente consolidato il **sistema di printing management**, anche attraverso l'adozione di **PaperCut** con rilascio delle stampe tramite PIN personale. Tale misura ha contribuito a **ridurre le stampe non ritirate e più in generale gli utilizzi superflui delle periferiche**, favorendo un impiego più consapevole delle risorse e un migliore presidio dei flussi documentali. L'intervento si inserisce nel più ampio percorso già avviato di **razionalizzazione del parco stampanti**, che aveva portato al rinnovo del 75% delle periferiche con dispositivi più performanti e a minore impatto ambientale. I report di utilizzo disponibili confermano un monitoraggio strutturato dei volumi di stampa su un parco composto da cinque multifunzione, di cui due Xerox e tre Sharp: le due Xerox registrano complessivamente 128.510 operazioni, pari a 83.861 per la macchina showroom e 44.649 per la macchina del primo piano, mentre le tre Sharp contribuiscono ulteriormente ai volumi operativi dell'esercizio. Questo presidio, unito alla progressiva transizione verso dispositivi più recenti, ha favorito una gestione più efficiente dei consumabili e un contenimento dell'uso di carta e toner, coerentemente con gli obiettivi di riduzione degli sprechi e di miglioramento dell'efficienza operativa.

Nel complesso, anche nell'esercizio 2025 Abitare In ha proseguito con continuità il percorso di rafforzamento del proprio sistema di sicurezza informatica, integrando protezione del perimetro, monitoraggio evoluto, controllo degli accessi, gestione centralizzata dei dispositivi, resilienza infrastrutturale, tutela del dato e razionalizzazione dei consumi. Tale percorso conferma la volontà dell'azienda di presidiare in modo sempre più strutturato i rischi cyber e operativi, mantenendo elevata l'attenzione sia sulla protezione delle informazioni sia sulla sostenibilità dei processi e delle infrastrutture a supporto del business.

I NOSTRI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PER L'AREA INFORMATICA

1 Consolidamento e evoluzione delle piattaforme

- **Evoluzione delle piattaforme operative:** consolidamento dei risultati ottenuti nel FY2025 (PaperCut, rinnovo parco stampanti) e ottimizzazione continua dei processi.
- **Standardizzazione degli strumenti:** riduzione della frammentazione tecnologica e convergenza verso soluzioni integrate e manutenibili.

2 Sviluppo applicativo interno e digitalizzazione dei processi

- **Portale intranet aziendale:** realizzazione di una piattaforma intranet centralizzata per comunicazioni interne, documentazione e accesso rapido ai servizi aziendali.
- **Rifacimento applicazioni interne:** riprogettazione del sistema di prenotazione sale riunioni e dispositivi, con interfaccia moderna, integrazione calendario e gestione self-service.
- **AssetHub:** creazione di una piattaforma interna per la gestione centralizzata degli asset IT aziendali (hardware, software, licenze), con tracciamento del ciclo di vita e assegnazione per utente/reparto.
- **Incident Registry:** implementazione di un registro incidenti integrato in AssetHub per la tracciatura, classificazione e risoluzione di guasti, malfunzionamenti e richieste di intervento, con storico consultabile e metriche di performance.
- **Sviluppo di app custom:** creazione di applicazioni interne su misura per automatizzare processi aziendali specifici, riducendo la dipendenza da strumenti esterni e migliorando l'efficienza operativa.

3 Intelligenza artificiale e innovazione

- **Infrastruttura AI on-premise:** attivazione e messa in produzione del cluster Mac Mini per elaborazione AI interna (RAG documentale, assistenti conversazionali, analisi dati), garantendo il pieno controllo dei dati aziendali senza dipendenza da servizi cloud esterni.
- **Adozione dell'AI nei processi aziendali:** percorso strutturato di introduzione degli strumenti di intelligenza artificiale nelle attività quotidiane dei colleghi, con l'obiettivo di migliorare la produttività individuale e di team. Il programma prevede sessioni dimostrative, affiancamento operativo e casi d'uso concreti calibrati sulle esigenze di ciascun reparto.
- **Governance e uso responsabile:** definizione di linee guida interne per l'utilizzo corretto e sicuro degli strumenti AI, con attenzione alla protezione dei dati aziendali e alla qualità degli output generati.

4 Sicurezza delle comunicazioni e identità digitale

- **Firma digitale delle email (S/MIME):** completamento del rollout dei certificati S/MIME su tutta l'organizzazione per garantire autenticità e integrità delle comunicazioni.
- **Autenticazione Wi-Fi corporate:** migrazione della rete wireless a Cisco Meraki con autenticazione centralizzata tramite Okta, eliminando credenziali condivise e migliorando il controllo degli accessi.

5 Migrazione cloud e diversificazione delle piattaforme

- **Riduzione della dipendenza da Azure:** avvio di un percorso di migrazione progressiva dei servizi e delle applicazioni attualmente ospitati su Microsoft Azure verso piattaforme cloud alternative, con l'obiettivo di diversificare il rischio, ottimizzare i costi e adottare soluzioni più adatte alle specifiche esigenze di ciascun workload.
- **Architettura multi-cloud:** valutazione e adozione di provider cloud alternativi per servizi specifici (hosting applicativo, database, CI/CD), mantenendo un approccio pragmatico e orientato alla portabilità.
- **Decommissioning graduale:** dismissione pianificata delle risorse Azure non più necessarie, con migrazione controllata e senza impatti sulla continuità operativa.

6 Formazione e sensibilizzazione continua

- **Programma di formazione ciclico:** prosecuzione delle sessioni su phishing, ingegneria sociale e sicurezza dei dati, con aggiornamento dei contenuti alle minacce emergenti.
- **Formazione sugli strumenti AI:** sessioni dedicate all'uso degli strumenti di intelligenza artificiale, integrate nel percorso di adozione descritto alla sezione 3.

7 Formazione e sensibilizzazione continua

- **Certificazioni e aggiornamento tecnico:** percorsi di formazione per il team IT su cloud security, gestione identità (Okta) e infrastruttura AI.
- **Automazione dei processi IT:** introduzione di strumenti per la gestione automatizzata di provisioning, monitoraggio e incident response.

8 Protezione e monitoraggio delle applicazioni web

- **Sicurezza delle applicazioni custom:** adozione di best practice di sviluppo sicuro per le applicazioni web aziendali, con focus su autenticazione, autorizzazione e protezione dei dati.
- **Monitoraggio proattivo:** implementazione di logging e alerting avanzato sulle piattaforme SaaS e sulle applicazioni interne.

9 Percorso verso la certificazione ISO 27001

- **Assessment iniziale:** analisi dello stato attuale della sicurezza delle informazioni rispetto ai requisiti dello standard ISO/IEC 27001, con identificazione dei gap e delle aree di intervento prioritarie.
- **Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI):** avvio della progettazione del framework documentale e organizzativo necessario alla certificazione, incluse policy di sicurezza, analisi dei rischi, e definizione di ruoli e responsabilità.
- **Integrazione con i processi esistenti:** allineamento delle iniziative già in corso (S/MIME, segmentazione rete, PaperCut, Incident Registry, AssetHub) al framework ISO 27001, valorizzando il lavoro già svolto come base per la conformità.
- **Roadmap pluriennale:** definizione di un piano di avvicinamento alla certificazione con milestone chiare, in coordinamento con la direzione aziendale.

10 Evoluzione dell'infrastruttura di rete

- **Valutazione dello stato della rete:** assessment completo dell'infrastruttura di networking (switch, access point, firewall) per definire un piano di intervento pluriennale .
- **Segmentazione avanzata :** prosecuzione del percorso di segmentazione avviato nel FY2025, con isolamento progressivo dei segmenti critici e dei dispositivi IoT.

Data Information

NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità è il **sesto** documento realizzato da Abitare In (nel documento citata anche come AbitareIn) per comunicare in maniera trasparente a tutti gli stakeholder i valori, le strategie e le performance direttamente collegate ai propri impatti economici, sociali e ambientali. Il perimetro di rendicontazione include la capogruppo **Abitare In S.p.A** e le controllate **Homizy** e **CIN**.

La redazione del presente Bilancio si configura come un esercizio di natura volontaria per l'azienda. A seguito della variazione del perimetro di inclusione all'interno della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** del **Green Deal europeo**, AbitareIn risulta completamente **esclusa da obblighi di pubblicazione** del bilancio di sostenibilità-

Il presente Bilancio riguarda i dati e le informazioni dell'esercizio 2025, che nel caso di AbitareIn va dal 1° ottobre 2024 al 30 settembre 2025. Il Bilancio è stato realizzato in conformità alle Linee Guida del **GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) del 2021**, secondo l'opzione "with reference to the GRI Standards". Per maggiori dettagli relativi alle informazioni richieste dagli Standard GRI e agli indicatori rendicontati, si prega di far riferimento alla tabella di correlazione dei contenuti riportata nel Content Index del presente documento.

In compliance con lo Standard GRI 2021, la selezione dei temi materiali per la rendicontazione di sostenibilità è stata svolta in continuità rispetto a quanto svolto nell'esercizio precedente. In seguito a un'approfondita analisi documentale, sono stati infatti confermati i temi materiali già trattati nel precedente report di sostenibilità.

È stata confermata anche l'analisi dei rischi e delle opportunità di natura finanziaria, svolto nella rendicontazione dell'esercizio 2023 con l'approccio della materialità finanziaria seguendo la metodologia indicata dagli **standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**. Mentre gli impatti sono stati valutati sul perimetro aziendale, i rischi e le opportunità sono stati analizzati nella catena del valore dell'azienda.

L'approccio seguito è stato il seguente:

- **Logica Inside-Out degli "Impatti Sociali, Ambientali e di Governance":** impatti/effetti rilevanti che l'azienda «**genera direttamente, contribuisce a generare o a cui è direttamente collegata**» tramite i rapporti commerciali lungo la catena di fornitura che incidono sull'insieme dei suoi **stakeholder** (dipendenti, fornitori, clienti, azionisti, comunità e territorio, ambiente, ecc.);
- **Logica Outside-In degli "Impatti finanziari":** impatti/effetti che l'azienda «**subisce**» e che sono in grado di influenzare in modo significativo la **capacità dell'azienda di creare valore economico-finanziario di medio-lungo periodo**.

Anche la matrice di Materialità, conseguentemente, non ha ricevuto variazioni rispetto al report dell'anno precedente.



Eventuali limitazioni dell’informativa sono riportate in nota nel documento, così come l’eventuale ricorso a stime e approssimazioni nel calcolo degli indicatori.

Ogni feedback ricevuto dai nostri stakeholder è utile a migliorare l’impegno di sostenibilità della Società per la sua futura rendicontazione. Per ogni ulteriore informazione è possibile contattare:



| ereni@abitareinspa.com

Con il supporto di:

ALTIS advisory

Spin-off dell’Università Cattolica del Sacro Cuore

Via San Vittore, 18
2123 - Milano

ANNEX

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel 2025, il Consiglio di Amministrazione ha continuato a essere l'organo centrale del sistema di governance della Società, esercitando i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Come di consueto, il Consiglio si è **riunito mensilmente** per monitorare l'andamento complessivo della gestione, esaminando le informazioni ricevute dagli organi delegati e confrontando i risultati ottenuti con gli obiettivi fissati.

Durante l'anno, il Consiglio ha concentrato particolare attenzione su tematiche strategiche per la Società, tra cui la sostenibilità economica, ambientale, sociale e di governance (ESG). Diverse sedute sono state dedicate a questi temi, grazie anche al supporto di esperti esterni che hanno organizzato sessioni formative per i membri del Consiglio e del Collegio Sindacale.

I membri del Consiglio sono tenuti a rispettare i requisiti di **eleggibilità, professionalità e onorabilità** stabiliti dalla normativa vigente, così come eventuali ulteriori requisiti definiti dalla disciplina applicabile. È garantita la presenza di un numero minimo di consiglieri indipendenti, in conformità con la normativa. Inoltre, il Consiglio verifica il possesso dei **requisiti di indipendenza** anche in base ai criteri stabiliti nel Codice di Corporate Governance adottato dalla Società.

Gli amministratori sono in carica per il periodo stabilito al momento della nomina da parte dell'Assemblea dei soci, con un **massimo di tre esercizi**, e possono essere rieletti. La nomina avviene secondo le modalità previste dallo Statuto e dalla normativa vigente, sulla base di liste di candidati proposte dai soci.

Ogni lista, sottoscritta dagli azionisti proponenti (anche tramite delega), può includere al massimo nove candidati. In conformità con la normativa sull'equilibrio di genere, qualora la lista contenga almeno tre nominativi, è obbligatorio includere rappresentanti di entrambi i generi. Possono presentare liste i soci che, singolarmente o congiuntamente, detengano una partecipazione almeno pari alla soglia stabilita dalla Consob o dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Il sistema di elezione prevede che la lista che ottiene il maggior numero di voti (la "**Lista di Maggioranza**") esprima tutti gli amministratori da eleggere, tranne uno, seguendo l'ordine di elezione dei candidati. Il consigliere rimanente è tratto dalla lista che ha ricevuto il secondo maggior numero di voti e che non risulta collegata, neppure indirettamente, con i soci promotori o votanti della Lista di Maggioranza (la "**Lista di Minoranza**"). In tal caso, sarà nominato il primo candidato della Lista di Minoranza. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è il candidato designato all'interno della lista che ha ottenuto il maggior numero di voti o, se non vi sono liste concorrenti, nell'unica lista presentata.

Attualmente, **il Consiglio di Amministrazione è composto da 8 membri**, nominati dall'Assemblea ordinaria del 23 gennaio 2024 tramite il sistema di voto di lista. Il mandato degli amministratori è valido per gli esercizi 2024, 2025 e 2026 e terminerà con l'approvazione del bilancio al 30 settembre 2026.

Durante l'esercizio, il Consiglio si è riunito **22 volte**, e la composizione rispetta i criteri di equilibrio di genere, con una **presenza femminile del 37,5%**.

Secondo lo Statuto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha le seguenti responsabilità:

- **presiedere l'Assemblea**, verificando la regolare costituzione, accertando l'identità e la legittimazione dei partecipanti, dirigendo i lavori e proclamando l'esito delle votazioni (art. 16 dello Statuto);
- **convocare le riunioni del Consiglio di Amministrazione** (art. 19);
- **rappresentare legalmente la Società** (art. 22).

In linea con il Regolamento del Consiglio, il **Presidente** garantisce il corretto funzionamento del sistema di governance, promuovendo l'equilibrio tra gli organi decisionali e assicurando l'efficace operatività del Consiglio. In questo ruolo, funge da collegamento tra amministratori esecutivi e non esecutivi, stimolando e coordinando l'attività consiliare nell'interesse della Società.

Le sue funzioni comprendono la **convocazione del Consiglio**, la **definizione dell'ordine del giorno**, il **coordinamento dei lavori** e la garanzia che tutti i consiglieri ricevano informazioni complete e tempestive sugli argomenti da trattare. Inoltre, il Presidente ha il potere di proporre deliberazioni al Consiglio.

Il 23 gennaio 2024, l'Assemblea ha eletto Luigi Francesco Gozzini Presidente del Consiglio di Amministrazione, con mandato fino all'approvazione del bilancio al 30 settembre 2026. Gozzini non è l'azionista di controllo della Società.

IL COMITATO REMUNERAZIONI

Il 23 gennaio 2024, il Consiglio di Amministrazione ha costituito il Comitato per la Remunerazione, composto da **tre amministratori indipendenti**. Durante l'esercizio di riferimento, il Comitato si è riunito **4 volte**.

Alle riunioni del Comitato non partecipano amministratori esecutivi quando vengono discussi e formulati proposte riguardanti la propria remunerazione.

Presieduto da Antonella Lillo, il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive. In particolare, è responsabile di elaborare proposte per il Consiglio sulla politica di remunerazione degli amministratori esecutivi, dei dirigenti con responsabilità strategiche e degli amministratori con incarichi specifici. Inoltre, il Comitato può **esprimere pareri e avanzare proposte sugli obiettivi di performance relativi alla componente variabile della retribuzione**.

Infine, il Comitato svolge **attività di monitoraggio sull'attuazione della politica retributiva**, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati, e valuta regolarmente l'adeguatezza complessiva e la coerenza della politica di remunerazione adottata per gli amministratori e il top management.

I componenti del Comitato Remunerazioni

I COMPONENTI DEL COMITATO REMUNERAZIONI	PRESIDENTE	Antonella Lillo
	COMPONENTE DEL COMITATO	Nicla Picchi
	COMPONENTE DEL COMITATO	Mario Benito Mazzoleni

La **politica di remunerazione** di AbitareIn stabilisce i principi e le linee guida per la definizione dei compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Questa politica è il risultato di un processo condiviso che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.

Per l'esercizio 2025, la politica di remunerazione è stata approvata il 22 gennaio 2025 con il voto favorevole del 72,7% degli azionisti presenti in assemblea, con il 27,08% di astenuti e lo 0,18% di contrari.

L'Assemblea dei Soci è chiamata a determinare l'importo complessivo dei compensi spettanti ai membri del **Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale**. Inoltre, riceve adeguata informativa sull'attuazione della politica retributiva e delibera sull'adozione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche.

In quanto principale organo di governo societario, il Consiglio di Amministrazione definisce la politica di remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e ne garantisce l'attuazione. All'interno del Consiglio, il Comitato per la Remunerazione include almeno un componente con adeguate competenze in ambito finanziario o in materia di politiche retributive.

Il Consiglio è responsabile della determinazione dei compensi degli amministratori con incarichi specifici, previa valutazione del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea. Inoltre, ripartisce l'emolumento annuo fisso per gli amministratori non esecutivi, determinato complessivamente dall'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio approva la **Relazione sulla Remunerazione**, che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea, e predispone - con il supporto del Comitato - i piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea. Infine, è responsabile dell'attuazione di tali piani, direttamente o con il supporto del Comitato per la Remunerazione, sulla base della delega conferita dall'Assemblea.

IL COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità è composto dai due amministratori indipendenti Stefano Massarotto e Nicla Picchi, e dall'amministratore non esecutivo Eleonora Reni.

COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ	PRESIDENTE	Nicla Picchi
	COMPONENTE DEL COMITATO	Stefano Massarotto
	COMPONENTE DEL COMITATO	Eleonora Reni

Alle riunioni del Comitato partecipano il Presidente del Collegio Sindacale e il Responsabile della Funzione Audit. Il Presidente del Comitato ha la facoltà di invitare, di volta in volta e in relazione agli argomenti in discussione, altri amministratori, rappresentanti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, qualora la loro presenza possa contribuire a un miglior svolgimento dei lavori.

Il Comitato è presieduto dall'amministratrice indipendente Nicla Picchi. Durante l'esercizio in oggetto, il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità si è riunito **5 volte**.

Il Comitato svolge **funzioni istruttorie, consultive e propositive** a supporto del Consiglio di Amministrazione nelle decisioni relative al sistema di controllo interno, alla gestione dei rischi e all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche.

In particolare, il Comitato esprime **parere preventivo** al Consiglio su:

- le **linee guida per il sistema di controllo interno e per la gestione dei rischi**, assicurando che vengano identificati, misurati, gestiti e monitorati i principali rischi, inclusi quelli legati alla sostenibilità nel medio-lungo periodo;
- la **compatibilità dei rischi principali con una gestione aziendale allineata agli obiettivi strategici**;
- almeno annualmente, **sull'adeguatezza e sull'efficacia del sistema di controllo interno e gestione dei rischi**, in relazione alle caratteristiche aziendali e al profilo di rischio;
- il **piano annuale delle attività della Funzione Audit**, previo confronto con il Collegio Sindacale e il CEO;
- la **descrizione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi** nella Relazione sul governo societario, comprese le modalità di coordinamento tra i soggetti coinvolti;
- i **risultati delle attività della società di revisione**, in particolare la lettera di suggerimenti e la relazione sui problemi emersi durante la revisione;
- la proposta di nomina, revoca e remunerazione del Responsabile della Funzione Audit, nonché l'adeguatezza delle risorse assegnate.

Tra le ulteriori competenze del Comitato rientrano:

- la **verifica dell'applicazione corretta dei principi contabili** nella redazione del bilancio consolidato;
- la **valutazione dell'informazione periodica**, finanziaria e non finanziaria, con particolare attenzione alla rappresentazione del modello di business, delle strategie, degli impatti e delle performance della Società;
- il **monitoraggio dell'autonomia, dell'efficacia e dell'efficienza della Funzione di Internal Audit**, con la possibilità di richiedere approfondimenti su specifiche aree operative, informando il Presidente del Collegio Sindacale.

Il Comitato riferisce al Consiglio almeno due volte l'anno sulle attività svolte e può supportarlo nell'analisi dei rischi legati a eventi pregiudizievoli emersi.

In ambito sostenibilità, il Comitato assiste il Consiglio nell'esame delle politiche, degli obiettivi e dei processi volti a sostenere l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo la catena del valore. Inoltre, valuta la rendicontazione di sostenibilità, inclusa l'approvazione del Bilancio di sostenibilità, in un'ottica di creazione di valore a lungo termine per tutti gli stakeholder.

IL CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Il 23 gennaio 2024, il Consiglio di Amministrazione ha conferito all'Amministratore Delegato, Marco Claudio Grillo, l'incarico di Chief Executive Officer (CEO), attribuendogli la responsabilità di istituire e presidiare il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Nell'ambito di tale ruolo, il CEO è tenuto a:

- (a) **identificare i principali rischi aziendali**, tenendo conto delle caratteristiche operative della Società e delle sue controllate, e sottoporli periodicamente all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- (b) **implementare le linee guida stabilite dal Consiglio**, gestendo la progettazione, l'implementazione e la supervisione del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, verificandone costantemente l'efficacia e l'adeguatezza, e garantendone l'adeguamento in risposta all'evoluzione delle condizioni operative e del contesto normativo;
- (c) **disporre attività di verifica da parte della Funzione Internal Audit su aree operative specifiche o sul rispetto delle procedure aziendali**, informando contestualmente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e il Presidente del Collegio Sindacale;
- (d) **riferire tempestivamente** al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (o, se necessario, direttamente al Consiglio di Amministrazione) su eventuali problematiche o criticità riscontrate nello svolgimento delle proprie attività, o comunque emerse, per consentire l'adozione delle misure opportune.

INTERNAL AUDIT

A partire dall'inizio delle negoziazioni delle azioni di AbitareIn sul mercato Euronext Milan, il Consiglio di Amministrazione ha istituito la Funzione di Internal Audit, con il compito di verificare l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. In conformità con l'art. 6, Raccomandazione 33 del Codice di Corporate Governance, il Consiglio ha nominato il dott. Cesare Mileto come Responsabile della Funzione.

Le principali responsabilità attribuite al Responsabile dell'Internal Audit comprendono:

- (a) **verificare l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**, sia con attività continuative che in relazione a esigenze specifiche, in conformità agli standard internazionali, attraverso un piano di audit approvato dal Consiglio di Amministrazione e basato su un'analisi strutturata dei principali rischi;
- (b) **redigere relazioni periodiche** contenenti informazioni puntuali sull'attività svolta, sull'andamento della gestione dei rischi e sul rispetto dei piani di mitigazione, includendo una valutazione complessiva sull'idoneità del sistema di controllo interno;
- (c) **redigere relazioni tempestive** in caso di eventi rilevanti, anche su richiesta dell'organo di controllo;
- (d) **trasmettere le relazioni** al Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale e al Chief Executive Officer;
- (e) **valutare, nell'ambito del piano di audit, l'affidabilità dei sistemi informativi**, con particolare riferimento ai sistemi di rilevazione contabile.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale di AbitareIn è composto da **5 membri** (3 sindaci effettivi e 2 sindaci supplenti), è stato nominato dall'Assemblea dei soci del 23 gennaio 2024 e resterà in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 30 settembre 2026. Nel corso dell'esercizio, il Collegio Sindacale in carica si è riunito **12 volte**.

I componenti del **Collegio Sindacale** in carica alla Data della Relazione sono:

	CARICA	COMPONENTI	IN CARICA DA	IN CARICA FINO A
COLLEGIO SINDACALE	PRESIDENTE	Ivano Passoni	23.01.2024	Approvazione bilancio al 30.09.2026
	SINDACO EFFETTIVO	Matteo Alfonso Ceravolo	23.01.2024	Approvazione bilancio al 30.09.2026
	SINDACO EFFETTIVO	Elena Valenti	23.01.2024	Approvazione bilancio al 30.09.2026
	SINDACO SUPPLENTE	Marco Dorizzi	23.01.2024	Approvazione bilancio al 30.09.2026
	SINDACO SUPPLENTE	Fanny Butera	23.01.2024	Approvazione bilancio al 30.09.2026

Il Collegio Sindacale si riunisce **almeno trimestralmente**, su iniziativa di uno dei suoi membri. Nell'ambito delle proprie funzioni, riceve regolarmente dagli Amministratori informazioni sull'andamento complessivo della gestione, sulle previsioni di sviluppo e sulle principali operazioni economiche, finanziarie e patrimoniali effettuate durante l'esercizio, comprese quelle delle società controllate.

Il Collegio verifica che tali operazioni siano conformi alla normativa vigente, non siano imprudenti o speculative, non presentino conflitti di interesse, non contraddicano le deliberazioni assembleari e non mettano a rischio la solidità patrimoniale dell'azienda.

Durante le riunioni del Consiglio di Amministrazione, a cui il Collegio partecipa stabilmente, il Presidente del Consiglio e l'Amministratore Delegato forniscono al Collegio Sindacale informazioni aggiornate sull'evoluzione del business e sul contesto normativo.

CHIEF FINANCIAL OFFICER

Il 13 gennaio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Cristiano Contini come **Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari** (Chief Financial Officer - CFO), previa approvazione del Collegio Sindacale e verificando il possesso dei requisiti stabiliti dallo Statuto.

Il CFO è responsabile della redazione delle dichiarazioni scritte che accompagnano gli atti e le comunicazioni della Società diffuse al mercato, inclusa l'informativa contabile, anche quella infrannuale. Inoltre, si occupa della predisposizione delle procedure amministrative e contabili necessarie per la redazione del bilancio d'esercizio e, se applicabile, del bilancio consolidato, nonché di ogni altra comunicazione finanziaria, assicurandone la conformità alle normative e ai regolamenti vigenti, e garantendo la loro attendibilità e adeguatezza.

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	Abitare In ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° ottobre 2024 - 30 settembre 2025
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - Versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Non presenti al momento dell'approvazione del presente Bilancio

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE <i>(requisiti omessi, ragione e spiegazione)</i>
INFORMATIVE GENERALI			
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2 - Informative generali - Versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Sommario 1.1 - Identità, esperienza, innovazione 1.3 - Un'organizzazione progettata per generare valore	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota Metodologica	
	2-5 Assurance esterna		Il Bilancio non è stato sottoposto ad Assurance esterna.
Attività e lavoratori			
GRI 2 - Informative generali - Versione 2021	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 - Identità, esperienza, innovazione 1.2 - Trasformare la città, rispondere alle esigenze delle famiglie moderne 1.3 - Un'organizzazione progettata per generare valore 1.4 - Un modello sinergico per lo sviluppo residenziale 3.1 - Abitare minimizzando gli impatti sull'ambiente	
	2-7 Dipendenti	4.1 - Inclusione, equità e sviluppo delle persone	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 - Inclusione, equità e sviluppo delle persone	
Governance			
GRI 2 - Informative generali - Versione 2021	2-9 Struttura e composizione della governance	2.1 - Assetto di governance e modello organizzativo Annex	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Annex	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.1 - Assetto di governance e modello organizzativo Annex	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Annex	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Annex	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Annex	
	2-15 Conflitti d'interesse	2.1 - Assetto di governance e modello organizzativo	
	2-16 Comunicazione delle criticità	2.2 - Correttezza e trasparenza: il nostro modello	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Annex	La società si impegna ad organizzare, nei prossimi anni, momenti di formazione

		2.2 - Correttezza e trasparenza: il nostro modello	rivolti al CDA sui temi di sostenibilità materiali per l'organizzazione. Tali momenti verranno inseriti tra i punti all'ordine del giorno delle riunioni assembleari.
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Annex	
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Annex	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Annex	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Annex	
Strategia, politiche e prassi			
GRI 2 - Informative generali - Versione 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder	
	2-23 Impegno in termini di policy	2.2 - Correttezza e trasparenza: il nostro modello 2.3 - La cultura dell'integrità: formazione e prevenzione	Link Codice Etico: https://investors.abitareinspa.com/wp-content/uploads/2023/02/ABITARE-IN-DOC-4-CODICE-ETICO-REV_00.pdf
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.2 - Correttezza e trasparenza: il nostro modello 2.3 - La cultura dell'integrità: formazione e prevenzione	
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	2.2 - Correttezza e trasparenza: il nostro modello 2.3 - La cultura dell'integrità: formazione e prevenzione 3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative 4.3 - Un impegno integrato per il benessere delle persone 4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa 5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.2 - Correttezza e trasparenza: il nostro modello 2.3 - La cultura dell'integrità: formazione e prevenzione 5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		Nel corso dell'esercizio rendicontato, il gruppo ha riscontrato 82 casi di non conformità, prevalentemente in materia tributaria. L'ammontare complessivo delle sanzioni è stato pari a 21.267,47 €.
	2-28 Appartenenza ad associazioni		Associazione ASPESI Associazione Italiana Investor Relations GRI Club
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 2 - Informative generali - Versione 2021	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
	2-30 Contratti collettivi		Percentuale di lavoratori coperti da accordi di contrattazione collettiva: 100%.
TEMI MATERIALI			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Nota Metodologica	
	3-2 Elenco di temi materiali	Nota Metodologica	
PERFORMANCE ECONOMICHE E CONTINUITÀ AZIENDALE			
GRI 1.3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.1 - Identità, esperienza, innovazione 1.2 - Trasformare la città, rispondere alle esigenze delle famiglie moderne 1.4 - Un modello sinergico per lo sviluppo residenziale	
GRI 201: Performance economiche - 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	5.1 - Il nostro impatto economico	

RIGENERAZIONE URBANA			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 - Trasformare la città, rispondere alle esigenze delle famiglie moderne 1.5 - Sostenibilità e valore condiviso per la città	
GRI 203: Impatti economici indiretti - 2016	203-2 Impatti economici indiretti significativi	1.5 - Sostenibilità e valore condiviso per la città	
ANTICORRUZIONE			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2 - Correttezza e trasparenza: il nostro modello	
MATERIALI			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
GRI 301: Materiali - 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI			
Energia			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
GRI 302: Energia - 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
	302-3 Intensità energetica	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
Emissioni			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
GRI 305: Emissioni - 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
GESTIONE DEI RIFIUTI			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 - Abitare minimizzando gli impatti sull'Ambiente 3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
GRI 306: Rifiuti - 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative	
VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
BENESSERE DEI LAVORATORI			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1 - Inclusione, equità e sviluppo delle persone	
GRI 401: Occupazione - 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.1 - Inclusione, equità e sviluppo delle persone	
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	4.3 - Un impegno integrato per il benessere delle persone Annex	
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro - 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		La società non ha implementato un sistema di gestione della salute e

			sicurezza sul lavoro ma, per ciò che attiene alla questione, fa riferimento alle prescrizioni di legge derivanti dal "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavoro" (D.lgs. 81/2008).
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		La società non ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ma, per ciò che attiene alla questione, fa riferimento alle prescrizioni di legge derivanti dal "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavoro" (D.lgs. 81/2008).
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.5 - Salute e sicurezza: una responsabilità condivisa	
FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.4 - Crescita condivisa attraverso la formazione	
GRI 404: Formazione e istruzione - 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.4 - Crescita condivisa attraverso la formazione	
DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1 - Inclusione, equità e sviluppo delle persone	
GRI 405: Diversità e pari opportunità - 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.1 - Assetto di governance e modello organizzativo	
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4.2 - Retribuzioni, criteri di equità e gender pay gap	
GRI 406: Non discriminazione - 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.1 - Inclusione, equità e sviluppo delle persone	
VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
SICUREZZA INFORMATICA			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
GRI 418: Privacy dei clienti - 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI E QUALITÀ DEL SERVIZIO			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
GRI 416 - Salute e sicurezza dei clienti - Versione 2016	416-2 - Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi	5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
BONIFICA E RIUTILIZZO DEL SUOLO			

GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 - Abitare minimizzando gli impatti sull'Ambiente	
GRI 413 - Comunità locali - Versione 2016	413-1 – Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	3 - La gestione della risorsa ambientale (Highlights)	
INNOVAZIONE TECNOLOGICA			
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.1 - Identità, esperienza, innovazione 3.1 - Abitare minimizzando gli impatti sull'Ambiente 3.4 - Gli impatti sull'ambiente delle nostre sedi operative 5.2 - Il dialogo con gli stakeholder	
GRI 203: Impatti economici indiretti - 2016	Percentuale del valore della produzione destinata ad investimenti in Ricerca e Sviluppo	1.1 - Identità, esperienza, innovazione	