

In data 29/11/2023 alle ore 10:00, si sono riuniti, a mezzo video conferenza, i sottoscritti sindaci effettivi della Società, Sigg.ri, Dr. Ivano Passoni, Dr. Marco Dorizzi e Dr. Matteo Ceravolo per redigere il verbale riassuntivo dell'attività del collegio sindacale.

Considerazioni del Collegio sindacale uscente in coerenza con le Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018

Come noto, il mandato del Collegio Sindacale di Abitare In S.p.A. attualmente in carica scadrà alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 30 settembre 2023. In tale occasione, l'Assemblea dei Soci sarà quindi chiamata a nominare un nuovo organo di controllo. In base a quanto previsto dal punto Q.1.6. delle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018 (nel seguito le "Norme di comportamento"), è *"opportuno che il collegio sindacale uscente, prima della scadenza del proprio incarico, riassuma in un apposito documento le attività espletate dal collegio sindacale, precisando il numero di riunioni e la loro durata media, nonché il tempo richiesto per ciascuna delle attività espletate e le risorse professionali impiegate"*.

Il presente documento è stato quindi predisposto dal Collegio Sindacale in carica in conformità all'indicazione sopra richiamata e con l'obiettivo di favorire la conoscenza da parte dell'assemblea dei soci e dei candidati sindaci anche di un quadro esaustivo delle attività che l'organo di controllo della società è chiamato a svolgere, al fine di valutare in modo ponderato le competenze professionali necessarie e l'adeguatezza del compenso proposto per l'espletamento dell'incarico.

In effetti, con riferimento al profilo della professionalità, la Norma di Comportamento Q.1.2. prevede che *"La composizione del collegio dovrebbe essere adeguata alle caratteristiche della società"* e che *"in sede di presentazione delle liste dei candidati siano valutate le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e alla specificità del settore di attività in cui esso opera, nonché alle dimensioni del collegio sindacale"*. Indicazioni in tal senso sono rinvenibili anche nell'art. 19, comma 3, D. Lgs. 39/2010 in base al quale *"i membri del comitato per il controllo interno e la revisione contabile, nel loro complesso, sono competenti nel settore in cui opera l'ente sottoposto a revisione"*.

Con riguardo poi all'aspetto della remunerazione, la Norma di Comportamento Q.1.6. dispone che *"La determinazione del compenso dei componenti del collegio sindacale deve essere adeguata e in ogni caso determinata avendo riguardo alla complessità e all'onerosità di ciascun incarico, anche in rapporto alla dimensione e all'attività esercitata dalla società emittente, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, nonché all'estensione e all'articolazione della struttura organizzativa della medesima. Particolare attenzione nella determinazione di un compenso adeguato, inoltre, andrà data all'impegno profuso nella propria attività e in particolare nella partecipazione attiva alle riunioni dei comitati endoconsiliari"*. Analoghe indicazioni sono rinvenibili anche nel Codice di Autodisciplina attualmente in vigore.

Il presente documento, prima di essere messo a disposizione dei soci, è stato inviato al Presidente del Consiglio di Amministrazione per essere portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della società.

A) Con riferimento alla complessità dell'incarico e alla composizione del Collegio Sindacale si osserva quanto segue.

L'Organo di Controllo di una Capogruppo quotata, quale è la Vs. Società, è impegnato nella propria attività di controllo a monitorare anche l'operatività delle società controllate, presso le quali si svolge l'attività operativa. In considerazione delle dimensioni e dell'articolazione del Gruppo, delle specificità operative della emittente, della rilevanza ed eterogeneità della normativa di riferimento, il nominando Collegio Sindacale dovrà esperire un rilevante impegno.

Peraltro, nel corso degli ultimi anni, le funzioni richieste al Collegio sono state ampliate soprattutto per effetto dell'entrata in vigore: 1) della riforma della disciplina della revisione legale attuata a livello europeo, che ha attribuito all'organo di controllo ulteriori attività informative e di monitoraggio, con specifico riferimento alla responsabilità della procedura di selezione del revisore legale, nonché alla verifica dell'indipendenza del revisore e all'autorizzazione degli incarichi diversi dall'audit; 2) della normativa in tema di informativa non finanziaria, che ha comportato attività di vigilanza aggiuntive sull'osservanza della disposizione in materia; 3) delle recenti novità derivanti dal recepimento della Direttiva 2017/828/UE (c.d. Shareholder Rights Directive II – SHRD II), che hanno introdotto un inasprimento del regime sanzionatorio con riferimento agli oneri di trasparenza in materia di remunerazioni, nonché alle operazioni con parti correlate. Al tempo stesso, le materie che interessano la vigilanza svolta dal Collegio vanno progressivamente estendendosi, comprendendo per esempio quelle relative alla sostenibilità (ESG), alla corporate governance, all'enterprise risk management (ERM), all'innovazione di prodotto e di processo, all'information technology, alla protezione dei dati, alla cyber security, alle procedure idonee a contenere i rischi effettivi e/o potenziali connessi al propagarsi di pandemie. I Sindaci che saranno nominati dovranno essere consapevoli che la carica impegnerà una parte non trascurabile del loro tempo, a causa delle numerose riunioni svolte dall'Organo amministrativo e dai Comitati endoconsiliari (cui partecipano i Sindaci), oltre alle riunioni dello stesso Collegio Sindacale. Va peraltro sottolineato che l'impegno non si esaurisce con la partecipazione alle richiamate riunioni; ancora più rilevante è infatti il tempo che deve essere dedicato individualmente all'esame della copiosa documentazione che viene prodotta affinché gli Organi sociali/Comitati endoconsiliari siano adeguatamente informati, ai fini dell'assunzione dei provvedimenti di rispettiva competenza, tenendo conto, si ripete, dei profili di rischio oltre che di eventuali rapporti con parti correlate, in merito alle deliberazioni di rispettiva pertinenza, spesso relative a complesse operazioni di gestione straordinaria.

Tenuto conto del settore in cui opera la società, dell'organizzazione aziendale, nonché della dimensione e della articolazione del Gruppo che fa capo alla società stessa, si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Collegio Sindacale richieda il possesso di specifiche competenze nelle seguenti aree:

- Principi e regole di funzionamento delle società quotate
- Processi contabili e formazione del Bilancio d'esercizio e consolidato
- Competenze di lettura ed interpretazione di relazioni finanziarie annuali ed infrannuali
- Principi contabili nazionali e internazionali
- Valutazioni economiche e finanziarie
- Conoscenza del settore di business e dei rischi connessi
- Gestione dei rischi e sistemi di controllo interno
- Conoscenza della disciplina di revisione legale
- Internal audit
- Compliance
- Competenze in materia di politiche di remunerazione

A tal fine il Collegio ha rilevato la complementarietà delle esperienze e delle capacità professionali dei propri membri, come già rilevato in sede di compilazione dei report di autovalutazione. Altresì la diversità generazionale è ben rappresentata in Collegio, essendo composto da individui appartenenti a fasce diversificate di età anagrafica e professionale.

Il Collegio valuta positivamente la propria composizione avendo riscontrato di essere in possesso delle competenze sopra richiamate.

In sede di rinnovo del Collegio, pertanto, si invita l'Assemblea a considerare l'importanza e la necessità che il nuovo Organo di Controllo sia composto da professionisti con un mix di competenze diversificate nelle specifiche aree oggetto dell'attività di vigilanza demandata al Collegio Sindacale di una società quotata.

B) Con riferimento all'attività svolta dal Collegio si rileva quanto segue:

(i) Vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto

- partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione (CdA) e dei diversi comitati;
- incontri specifici con la funzione di internal audit e con l'Organismo di Vigilanza;
- verifica della conformità degli atti sociali e delle deliberazioni degli organi sociali alle leggi, ai regolamenti, alle disposizioni statutarie e ai codici di comportamento ai quali la società abbia dichiarato di attenersi;
- verifica del rispetto delle Procedure dell'Emittente e verifica che le Procedure interne siano idonee a garantire che la società operi in conformità alla normativa legislativa e regolamentare;
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(ii) Vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati;
- incontri selettivi con funzioni manageriali per approfondimenti in ordine ad operazioni rilevanti;
- verifica della conformità delle scelte di gestione ai generali criteri di razionalità economica;
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(iii) Vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati con particolare riguardo al CCR;
- approfondimenti in riunioni specifiche con la funzione Risorse Umane;
- analisi e verifica dell'aggiornamento dell'Organigramma aziendale;
- analisi delle procedure interne;
- riunioni specifiche con le funzioni Audit e il Chief Financial Officer (CFO);
- riunioni con gli amministratori delegati;
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(iv) Vigilanza sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei diversi comitati, con particolare riguardo al CCR;
- incontri con il Responsabile Internal Audit;
- acquisizione di conoscenza del sistema di controllo interno, prendendo in considerazione la pianificazione e l'ambiente di controllo interno, il sistema di valutazione dei rischi aziendali, l'attività di controllo interno, le procedure e i meccanismi di informazioni e di comunicazione, nonché l'attività di monitoraggio dei rischi;
- verifica, anche con le funzioni preposte, dei presidi in materia di Cyber sicurezza;
- incontri con l'Organismo di Vigilanza ai sensi Decreto Legislativo n. 231/2001 (ODV) e il CFO;
- ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(v) Vigilanza sull'adeguatezza del sistema amministrativo-contabile

- partecipazione a tutte le riunioni del CdA e dei vari comitati, con particolare riguardo al CCR;
- incontri periodici con il CFO e la sua struttura;
- incontri periodici con la Società di Revisione ed esame della relazione aggiuntiva predisposta dalla stessa ai sensi dell'art. 11 Regolamento UE 537/2014
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(vi) Controlli e attività di monitoraggio in materia di revisione legale dei conti

- approvazione di eventuali non audit services consentiti;

- incontri con il team di revisione, più volte nel corso dell'anno, per comprendere il Piano di lavoro, l'esecuzione delle varie fasi, le decisioni sull'approccio di revisione basato sui sistemi di controllo, l'andamento del team e delle ore previste, ecc;
- disamina delle dichiarazioni di indipendenza della Società di Revisione;
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(vii) Vigilanza in ordine al bilancio di esercizio, al bilancio consolidato e alle relazioni sulla gestione

- verifica del processo di formazione, anche attraverso incontri con il CFO e l'organo di revisione;
- verifica di conformità del bilancio alla Legge
- verifica dell'osservanza della legge nella redazione della relazione sulla gestione
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

Organi o comitati consiliari	2021	2022	2023
Riunioni del collegio sindacale	6 riunioni, durata media 80 minuti	6 riunioni, durata media 205 minuti	8 riunioni, durata media 247,5 minuti
Consiglio d'Amministrazione	20 riunioni, durata media 42 minuti	18 riunioni, durata media 62 minuti	17 riunioni, durata media 73 minuti
Comitato per la remunerazione	1 riunione, durata media 60 minuti	1 riunione, durata media 21 minuti	2 riunioni, durata media 60 minuti
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (o Cda fintanto che è stato investito di tale funzione)	2 riunioni del CdA investito del ruolo nel suo plenum; durata media 53 minuti	4 riunioni, durata media 60 minuti	4 riunioni, durata media 60 minuti

In base a quanto previsto dalle norme vigenti e dalle indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate a cui Abitare In S.p.A. aderisce, i sindaci sono tenuti a partecipare, oltre alle riunioni del Consiglio di amministrazione, al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Remunerazione.

Tali norme e indicazioni sono state pienamente rispettate dal Collegio Sindacale: nel triennio 2021-2023, infatti, i componenti del Collegio Sindacale hanno preso parte mediamente (i) nel corso dell'esercizio 1/10/2020-30/9/2021 al 95% delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati sopracitati; (ii) nel corso dell'esercizio 1/10/2021-30/9/2022 al 97% delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati sopracitati; (iii) nel corso dell'esercizio 1/10/2022-30/9/2023 al 93% delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati sopracitati.

Alla durata media delle riunioni evidenziata nella Tabella sopra riportata, va ovviamente aggiunto il tempo dedicato dai sindaci per la preparazione delle riunioni, che – ancorché non analiticamente quantificabile – rappresenta una componente di impegno significativo.

Il Collegio sindacale, il quale si ricorda si avvale altresì di una risorsa esterna al collegio, dedica inoltre il proprio tempo alla pianificazione delle riunioni, alla stesura dei relativi verbali, alla redazione delle relazioni, a scambi di corrispondenza e colloqui con il management, con i presidenti dei comitati e con l'organismo di vigilanza, al fine di assicurare il miglior coordinamento dei lavori dell'Organo di Controllo.

C) Della Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso annuo di ciascun Sindaco Effettivo, deliberato in data 23/12/2020 dall'Assemblea della società, è pari ad euro 13.000,00; il compenso annuo del Presidente del Collegio sindacale è pari ad euro 19.000,00.

D) Conclusioni

In conclusione, dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale,

considerati: (i) il settore in cui opera la società, (ii) la complessità della relativa organizzazione aziendale, nonché (iii) la dimensione del Gruppo di riferimento, si ritiene auspicabile, se non opportuno, che anche il nuovo organo di controllo si caratterizzi per competenze ed esperienze maturate su basi complementari nelle aree disciplinari rilevanti richiamate nel precedente § A. È in particolare importante che tale mix di competenze sia ben bilanciato e distribuito tra i diversi componenti dell'organo di controllo e sia accompagnato da una appropriata conoscenza delle regole di funzionamento delle società quotate. Dal punto di vista della remunerazione, è importante che la stessa sia effettivamente commisurata all'impegno richiesto all'Organo di Controllo, anche sotto il profilo del necessario costante aggiornamento, nonché ai compiti ed alle responsabilità che gravano sui sindaci.

Con riferimento ai compensi riconosciuti e da riconoscere al Collegio si ricorda che la L. 21.4.2023 n. 49, in vigore dal 20.5.2023, ha introdotto nel nostro ordinamento la nozione di "equo compenso", sostituendo le precedenti disposizioni di cui agli artt. 19-quaterdecies del DL 148/2017 (conv. L. 4.12.2017 n. 172) e 13-bis della L. 247/2012, contestualmente abrogati.

L'equo compenso riguarda i rapporti professionali aventi ad oggetto le prestazioni d'opera intellettuale (art. 2230 c.c.) rese dai professionisti, sia quelli iscritti a Ordini o Collegi, sia quelli che non lo sono (art. 1 co. 2 della L. 4/2013), nei confronti di:

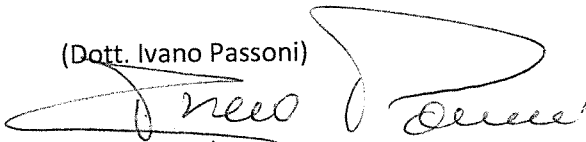
- imprese bancarie e assicurative;
- società controllate dalle prime o loro mandatarie;
- imprese che, nell'anno precedente al conferimento dell'incarico, abbiano impiegato più di 50 dipendenti oppure registrato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro;
- Pubbliche Amministrazioni e società a partecipazione pubblica (DLgs. 175/2016).

In sede di deliberazione dei compensi del venturo Collegio Sindacale si raccomanda pertanto l'assemblea di tener conto, qualora applicabile, del dettato previsto da suddetta normativa.

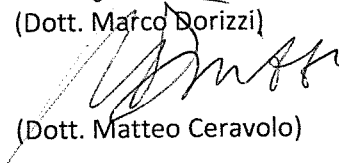
Milano, 29/11/2023

Il Collegio Sindacale di Abitare In S.p.A.

(Dott. Ivano Passoni)



(Dott. Marco Dorizzi)



(Dott. Matteo Ceravolo)



