



MiT Sim S.p.A.

Corso Venezia 16
20121 Milano - Italy

t. +39 02 873 990 69 ra.

f. +39 02 873 990 81

www.mitsim.it

Codice fiscale e Partita IVA:
10697450962

REA : MI 2551063

GENDER PAY ANALYSIS

ESERCIZIO 2024

Ai sensi della direttiva (UE) 2019/2334 del 27 novembre 2019 (cd. “IFD”) e come previsto dalle Linee guida EBA/GL/2021/13 che declinano gli orientamenti su sane politiche di remunerazione applicabili alle SIM di classe 2, MIT SIM (di seguito anche “Società”) è tenuta ad esaminare il quadro complessivo delle risultanze delle politiche di remunerazione ed incentivazione attuate, allo scopo di riscontrare la coerenza delle medesime con le previsioni normative sopra richiamate, nonché il raggiungimento degli obiettivi in materia di *gender neutrality* eventualmente assunti.

Ciò premesso, si ricorda che:

- in data 28 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione di MIT SIM aveva deliberato l'adozione della “*Politica in materia di diversità nella selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione*”, definendo gli obiettivi minimi, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, che, nel tempo, la Società intendeva perseguire. In tale ambito veniva espressamente previsto che almeno il 30% del numero totale degli Amministratori eletti dagli azionisti dovesse appartenere al genere meno rappresentato;
- in data 24 aprile 2024, l'Assemblea ordinaria di MIT SIM aveva approvato la proposta di revisione della “*Policy in materia di remunerazione e incentivazione*” (di seguito anche la “*Policy*”) applicabile all'esercizio 2024 nei termini e secondo le modalità ivi descritte. La Policy individua i principi, le finalità, le metodologie e gli strumenti per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione della SIM e fonda il sistema di remunerazione e incentivazione, tra gli altri, sul principio di neutralità rispetto al genere, assicurando che il personale abbia un livello di remunerazione basato esclusivamente su elementi quali il livello gerarchico, le esperienze professionali e responsabilità manageriali, le disponibilità sul mercato e la natura del contratto di lavoro.

Ai fini della presente analisi, si rammenta che, nel corso del 2024, sono intervenuti i seguenti fatti di rilievo:

- per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione, ad aprile 2024 è stata nominata la dott.ssa Noemi Mondo quale esponente aziendale Responsabile per l'antiriciclaggio ai sensi del Provvedimento del 1° agosto 2023 di Banca d'Italia recante delle “Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli intermediari a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo”, conferendo pertanto un incarico esecutivo;
- per ciò che riguarda il personale dipendente della SIM, le assunzioni, intervenute a gennaio



a luglio 2024, del dott. Vittorio Gugliotta e del dott. Neil O'Connor quali Sales Trader e, con effetto dalla metà di dicembre 2024, le dimissioni del dott. Andrea Giambelli.

Alla luce di quanto sopra ed ai fini della presente nota, si conferma, quindi, che:

- il Consiglio di Amministrazione risulta attualmente composto da n. 9 Consiglieri, dei quali n. 5 di genere femminile e n. 4 di genere maschile; ne consegue, pertanto, che il summenzionato requisito inerente l'articolazione del Consiglio di Amministrazione, ovvero che almeno il 30% del numero totale degli Amministratori eletti debba appartenere al genere meno rappresentato, risulta pienamente soddisfatto;
- il personale in forza nel 2024 è risultato essere composto da n. 9,40 unità, delle quali n. 3 assunte con la qualifica di dirigente e n. 6,40 come quadro/impiegato; la distribuzione per genere, ha visto la presenza di n. 6,40 unità di genere maschile e di n. 3 unità di genere femminile¹.

Tutto ciò premesso, si è provveduto ad elaborare i dati riferiti ai compensi ed alle retribuzioni complessive, ottenendo la rappresentazione di cui alla pagina seguente.

GENDER PAY GAP ANALYSIS			CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				PERSONALE DIPENDENTE		
			Totale componenti	Consiglieri con deleghe/ esecutivi	Consiglieri indipendenti	Consiglieri	Totale dipendenti	Dirigenti	Quadri/ Impiegati
ANALISI COMPOSIZIONE	Composizione (unità)	Donne	5,00	3,00	2,00	0,00	3,00	1,00	2,00
		Uomini	4,00	2,00		2,00	6,40	2,00	4,40
		Totale	9,00	5,00	2,00	2,00	9,40	3,00	6,40
	Ripartizione %	Donne	55,56	60,00	100,00	-	31,92	33,33	31,26
		Uomini	44,44	40,00	-	100,00	68,08	66,67	68,74
	Scostamento % ripartizione	Donne	5,56	10,00	50,00	- 50,00	- 18,08	- 16,67	- 18,74
		Uomini	- 5,56	- 10,00	- 50,00	50,00	18,08	16,67	18,74
ANALISI COMPENSI E RETRIBUZIONI	Compensi e retribuzioni totali per genere	Donne	93.000,00	63.000,00	30.000,00	-	267.027,94	154.061,49	112.966,45
		Uomini	96.000,00	76.000,00	-	20.000,00	684.779,39	213.406,86	471.372,53
	Totale compensi e retribuzioni		189.000,00	139.000,00	30.000,00	20.000,00	951.807,33	367.468,35	584.338,98
	Compensi e retribuzioni medi per genere	Donne	18.600,00	21.000,00	15.000,00	-	89.009,31	154.061,49	56.483,23
		Uomini	24.000,00	38.000,00	-	10.000,00	107.039,66	106.703,43	107.192,59
	Media compensi e retribuzioni		21.000,00	27.800,00	15.000,00	10.000,00	101.283,73	122.489,45	91.339,56
	Scostamento % media compensi e retribuzioni	Donne	- 11,43	- 24,46	-	- 100,00	- 12,12	25,78	- 38,16
		Uomini	14,29	36,69	- 100,00	-	5,68	- 12,89	17,36

Ad esito dell'analisi di cui sopra, si può quindi concludere che per quanto attiene la composizione del Consiglio di Amministrazione, vi è una equa distribuzione di genere. Tale elemento risulta ulteriormente rafforzato dal riscontro dei profili professionali dei singoli Amministratori. La medesima valutazione trova anche conferma per quanto attiene i compensi: le differenze osservate,

¹ I dati in questione sono stati elaborati in funzione del numero di mesi di effettiva presenza in azienda nell'anno di riferimento, a sua volta calcolato in considerazione della data di avvio/cessazione del rapporto di lavoro.



hanno natura fisiologica e non sono connesse né dovute a differenti schemi retributivi (si ricorda, infatti, che i compensi stabiliti non dipendono dal genere, ma dal ruolo ricoperto).

Con riferimento al personale dipendente, si evidenzia che, nel corso dell'esercizio 2024, vi è stata una prevalenza del genere maschile in termini di composizione dell'organico, pur confermando una solida presenza femminile. A livello di retribuzioni complessive, si riscontra solo una lieve differenza nella media degli emolumenti tra personale maschile e femminile. Tale disallineamento non si riflette in una reale differenza in quanto, la media retributiva per il genere maschile è influenzata da una maggiore concentrazione di retribuzioni variabili più elevate nei ruoli – anche non dirigenziali - che contribuiscono alla performance della Società. Inoltre, l'analisi del dato relativo alle retribuzioni delle figure dirigenziali risulta particolarmente favorevole per il genere meno rappresentato. Complessivamente, gli schemi retributivi per figure equivalenti, anche per quanto concerne le componenti variabili fino ad oggi definite, non mostrano elementi di differenziazione connessi a diversità di genere, ma tengono in considerazione solo ed esclusivamente la professionalità maturata, la rilevanza del ruolo ricoperto e gli obiettivi attribuiti.

Milano, 29 aprile 2025

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Corinna zur Nedden

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. C. zur Nedden', written in a cursive style.