



MiT Sim S.p.A.

**GENDER PAY ANALYSIS 2024  
(ESERCIZIO 2023)**



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 2023

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 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 28 aprile 2023, l’Assemblea ordinaria di MIT SIM aveva approvato la proposta di revisione della “*Policy in materia di remunerazione e incentivazione*” applicabile all’esercizio 2023 nei termini e secondo le modalità ivi descritte;
- in data 28 settembre 2022, il Consiglio di Amministrazione deliberava l’assegnazione di n. 380.000 “*Warrant MIT SIM 2022-2024*” come segue:
  - al Presidente, Dr.ssa Corinna zur NEDDEN, n° 75.090 Warrant;
  - all’Amministratore Delegato, Dr. Gabriele VILLA, n° 75.090 Warrant;
  - al Consigliere responsabile per la supervisione e il coordinamento delle attività commerciali, Dr. Giovanni NATALI, n° 75.090 Warrant;
  - al Responsabile della Sala Trading, Dr. Gianni EUSEBIO, n° 75.090 Warrant;
  - al Responsabile Euronext Growth Advisor e Consigliere, Dr.ssa Francesca MARTINO, n° 34.131 Warrant;
  - al Responsabile Compliance e Risk Management, Dr. Marco ALUIGI, n° 45.509 Warrant.

Tale assegnazione avveniva in esecuzione della delibera assunta dall’Assemblea degli Azionisti in data 26 novembre 2021 e si poneva in continuità con quanto previsto nella Politica sulla Remunerazione approvata dall’Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2021, in relazione ai “*Warrant MIT SIM 2020-2023*” (nel frattempo scaduti).



Ai fini della presente analisi, si rammenta, inoltre, che, nel corso del 2023, sono intervenuti i seguenti fatti di rilievo, riassunti in ordine cronologico:

- per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione, le dimissioni del Consigliere dott. Sergio Carfizzi, occorse nel mese di gennaio 2023 ed il subentro nel ruolo del dott. Osvaldo Scalvenzi, nominato dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2023;
- per ciò che riguarda il personale dipendente della SIM, le assunzioni, intervenute a marzo 2023, della dott. ssa Laura Pedrazzini quale Responsabile Amministrativo e CFO e, nel mese di settembre 2023, del dott. Guido Sica con il ruolo di *Key Executive Euronext Growth Advisor*.

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, ovverossia che almeno il 30% del numero totale degli Amministratori eletti debba appartenere al genere meno rappresentato, risulta pienamente soddisfatto;
- il personale in forza nel 2023 è risultato essere composto da n. 8,08 unità, delle quali n. 3,83 assunte con la qualifica di dirigente e n. 2,25 come quadro/impiegato; la distribuzione per genere, ha visto la presenza di n. 5,25 unità di genere maschile e di n. 2,83 unità di genere femminile<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> 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. Il medesimo criterio è stato applicato anche nell'analisi della composizione del Consiglio di Amministrazione, in merito al quale si osserva che, nel corso dell'esercizio 2023, per il periodo febbraio – aprile, è risultato essere composto da 8 Amministratori (in luogo dei 9 attuali).

GENDER PAY GAP ANALYSIS			CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				PERSONALE DIPENDENTE			
			Numero componenti	Consiglieri con deleghe/ esecutivi	Consiglieri indipendenti	Consiglieri	Numero dipendenti	Dirigenti	Quadri/ Impiegati	
ANALISI COMPOSIZIONE	Composizione	Donne	5	1	2	2	2,83	1,00	1,83	
		Uomini	3,75	2		1,75	5,25	3,00	2,25	
		<b>Totale</b>	<b>8,75</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3,75</b>	<b>8,08</b>	<b>4,00</b>	<b>4,08</b>	
	Ripartizione %	Donne	57,14	33,33	100,00	53,33	35,05	25,00	44,90	
		Uomini	42,86	66,67	-	46,67	64,95	75,00	55,10	
	Scostamento % ripartizione	Donne	7,14	- 16,67	50,00	3,33	- 14,95	- 25,00	- 5,10	
Uomini		- 7,14	16,67	- 50,00	- 3,33	14,95	25,00	5,10		
ANALISI COMPENSI E RETRIBUZIONI	Compensi e retribuzioni totali per genere	Donne	70.000,00	20.000,00	30.000,00	20.000,00	242.106,46	152.988,01	89.118,45	
		Uomini	68.333,33	50.000,00		18.333,33	454.261,01	310.544,61	143.716,40	
	<b>Totale compensi e retribuzioni</b>		<b>138.333,33</b>	<b>70.000,00</b>	<b>30.000,00</b>	<b>38.333,33</b>	<b>696.367,47</b>	<b>463.532,62</b>	<b>232.834,85</b>	
	Compensi e retribuzioni medi per genere	Donne	14.000,00	20.000,00	15.000,00	10.000,00	85.449,34	152.988,01	48.610,06	
		Uomini	18.222,22	25.000,00		10.476,19	86.525,91	103.514,87	63.873,96	
	<b>Media compensi e retribuzioni</b>		<b>15.809,52</b>	<b>23.333,33</b>	<b>15.000,00</b>	<b>10.222,22</b>	<b>99.481,07</b>	<b>115.883,16</b>	<b>77.611,62</b>	
Scostamento % media compensi e retribuzioni	Donne	- 11,45	- 14,29	-	- 2,17	- 14,10	32,02	- 37,37		
	Uomini	15,26	7,14	- 100,00	2,48	- 13,02	- 10,67	- 17,70		

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, elemento, questo, ulteriormente rafforzato dal riscontro dei profili professionali dei singoli Amministratori; tale valutazione trova anche conferma per quanto attiene i compensi dove, le differenze osservate, 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).

Per quanto attiene, invece, il personale dipendente, si conferma che, anche nel corso dell'esercizio 2023, vi è stata una decisa prevalenza del genere maschile in termini di composizione, elemento, questo, che, però, non trova equivalente riscontro dal punto di vista retributivo, dove si può osservare che la media degli emolumenti riconosciuti, sia globalmente per genere sia per qualifica, risulta sostanzialmente allineata. Anche in questo caso, si osserva che le politiche di remunerazione adottate non penalizzano un genere rispetto ad un altro; in particolare, si osserva che gli schemi retributivi per figure equivalenti a livello dirigenziale, 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, 25 marzo 2024

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gabriele Villa