



GENDER PAY ANALYSIS

ESERCIZIO 2025

Ai sensi della direttiva (UE) 2019/234 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 neutralità rispetto al genere (“gender neutrality”).

Ciò premesso, si ricorda che:

- in data 28 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione di MIT SIM ha 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 29 aprile 2025, l’Assemblea ordinaria di MIT SIM ha approvato la proposta di revisione della “*Policy in materia di remunerazione e incentivazione*” (di seguito anche la “Policy”) applicabile all’esercizio 2025 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 2025, sono intervenuti i seguenti fatti di rilievo:

- in data 10 gennaio 2025 il Dott. Gabriele Villa ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza immediata dalle cariche di Consigliere e di Amministratore Delegato, per ragioni legate all’opportunità di affrontare nuove sfide professionali, nonché dall’incarico di Direttore Generale, con effetto a partire dal 10 febbraio 2025;
- nel corso della seduta dell’11 gennaio 2025, il Consiglio di Amministrazione in ottica di continuità ha cooptato il dott. Marco Aluigi, già responsabile delle funzioni di conformità e



di gestione del rischio della Società, quale nuovo Consigliere non esecutivo, in carica fino alla successiva Assemblea;

- per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione, in data 29 aprile 2025 l'Assemblea dei Soci ha riconfermato tutti i precedenti Amministratori;
- per ciò che riguarda il personale dipendente della SIM, il Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2025 ha conferito alla dott.ssa Barbara Colona il ruolo di Direttrice Generale, con efficacia dal 17 marzo 2025. Inoltre, nel corso dell'anno sono state effettuate 3 ulteriori assunzioni: a far data dal 17 marzo il dott. Renato Prestini, per il ruolo di Middle Office, e nel quarto trimestre la dott.ssa Francesca Graziano e la dott.ssa Monica Da Ponte Fiori, rispettivamente nel ruolo di Responsabile Operativo Compliance e AML e Responsabile Amministrazione e Finanza, in sostituzione del dott. Aluigi e della dott.ssa Pedrazzini che hanno terminato la propria attività lavorativa nel primo trimestre 2025.

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 2025 è risultato essere composto da n. 8,27 unità, delle quali n. 1,91 assunte con la qualifica di dirigente e n. 6,36 come quadro/impiegato; la distribuzione per genere, ha visto la presenza di n. 5 unità di genere maschile e di n. 3,27 unità di genere femminile¹.

Tutto ciò premesso, si è provveduto ad elaborare i dati riferiti ai compensi ed alle retribuzioni complessive, ottenendo la seguente rappresentazione:

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.

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	2,00	2,00	1,00	3,27	1,79	1,48
		Uomini	4,00	2,00		2,00	5,00	0,12	4,88
		Totale	9,00	4,00	2,00	3,00	8,27	1,91	6,36
	Ripartizione %	Donne	56%	50%	100%	33%	40%	94%	23%
		Uomini	44%	50%	0%	67%	60%	6%	77%
	Scostamento % ripartizione	Donne	6%	0%	50%	-17%	-10%	44%	-27%
		Uomini	-6%	0%	-50%	17%	10%	-44%	27%
ANALISI COMPENSI E RETRIBUZIONI	Compensi e retribuzioni totali per genere	Donne	127.833	78.000	33.500	16.333	348.934	268.884	80.050
		Uomini	113.056	90.390	-	22.666	620.433	2.615	608.422
	Totale compensi e retribuzioni		240.889	168.390	33.500	38.999	975.062	271.535	688.472
	Compensi e retribuzioni medi per genere	Donne	25.566	39.000	16.750	16.333	106.708	150.215	55.790
		Uomini	28.264	45.195	-	11.333	122.215	20.090	126.491
	Media compensi e retribuzioni		26.765	42.098	16.750	13.000	116.083	142.165	110.039
	Scostamento % media compensi e retribuzioni	Donne	-4%	-7%	0%	26%	-8%	6%	-50%
		Uomini	6%	7%	-100%	-13%	5%	-84%	15%

Ad esito dell'analisi di cui sopra, si può concludere che, con riferimento alla composizione del Consiglio di Amministrazione, si riscontra una sostanziale equa distribuzione di genere. Tale evidenza risulta ulteriormente rafforzata dall'analisi dei profili professionali dei singoli Amministratori e dalla presenza di entrambi i generi anche tra i consiglieri con deleghe. La medesima valutazione trova conferma anche per quanto attiene i compensi: le differenze osservate risultano contenute e riconducibili a fattori fisiologici legati al ruolo ricoperto e alle specifiche responsabilità attribuite, nonché alla diversa articolazione degli incarichi. I compensi sono infatti definiti secondo criteri oggettivi e non discriminatori, indipendenti dal genere.

Con riferimento al personale dipendente, si evidenzia che, nel corso dell'esercizio 2025, vi è stata una prevalenza del genere maschile in termini di composizione dell'organico, a fronte tuttavia di una significativa presenza femminile e di una rilevante incidenza del genere meno rappresentato nei ruoli dirigenziali, attualmente ricoperti esclusivamente da personale femminile. Al contempo, si rileva una diversa distribuzione tra i livelli professionali, con una maggiore concentrazione del personale maschile nei ruoli operativi.

In termini di retribuzioni complessive, si riscontra un differenziale medio a favore del personale maschile, riconducibile principalmente alla componente variabile delle retribuzioni, che nel periodo ha inciso in misura significativa ed è correlata allo svolgimento di attività a maggiore contenuto commerciale e direttamente connesse alla generazione di ricavi.

Alla luce di quanto sopra, la Società ritiene che gli attuali sistemi di remunerazione risultino complessivamente coerenti con il principio di *gender neutrality*, in quanto fondati su criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori, legati alla professionalità, al ruolo ricoperto e ai risultati conseguiti.



Resta ferma l'attenzione della Società nel monitorare nel continuo tali dinamiche, con particolare riguardo alla distribuzione delle opportunità professionali e delle attività a maggiore contenuto remunerativo, anche in vista dell'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di trasparenza retributiva.

Milano, 14 aprile 2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Corinna zur Nedden