NATUNA
Building Maintenance & E.S.Co.

Politica Retributiva

Qualità Sicurezza Ambiente Etica e *ESCO*

La presente politica retributiva definisce i principi e le linee guida adottati da **Natuna** per la gestione delle retribuzioni, con l'obiettivo di:

- Garantire equità e trasparenza nei trattamenti economici.
- Attratte e trattenere persone competenti e motivate.
- Sostenere lo sviluppo delle competenze e il raggiungimento dei risultati aziendali.
- Promuovere una cultura del merito e della responsabilità.
- Valorizzare le differenze e promuovere la parità di genere e inclusione.

Questa politica si applica a tutti i dipendenti Natuna indipendentemente da inquadramento, area geografica, funzione o tipologia contrattuale, salvo specifiche eccezioni disciplinate da accordi integrativi o regolamenti interni.

Principi Guida

- **Equità interna**: Le retribuzioni sono definite in coerenza con le responsabilità, le competenze e il contributo atteso per ciascun ruolo.
- **Competitività esterna**:

  Il posizionamento retributivo è monitorato rispetto al mercato di riferimento, per garantire attrattività e sostenibilità.
- **Meritocrazia**: È previsto un sistema premiante legato alla performance individuale e collettiva.
- **Trasparenza**: I criteri retributivi sono comunicati in modo chiaro e comprensibile.
- **Sostenibilità**: La politica retributiva è allineata agli obiettivi ESG (ambientali, sociali e di governance) dell'azienda.

Componenti della Retribuzione

1. Retribuzione Fissa

Comprende gli elementi stabiliti dal CCNL applicato e da eventuali superminimi individuali o collettivi. È rivista in base a:

- Cambi di ruolo o responsabilità.
- Rivalutazioni periodiche legate alla crescita professionale.
- Allineamento al mercato di riferimento.

2. Retribuzione Variabile

Collegata al raggiungimento di obiettivi individuali, di team o aziendali. Può comprendere:

- Premi di risultato.
- Bonus annuali o una tantum.
- Incentivi legati a indicatori ESG.

3. Benefici e Welfare

Natuna promuove il benessere delle persone attraverso:

- Piano di welfare aziendale.
- Assistenza sanitaria integrativa.

- Misure di conciliazione vita-lavoro (es. smart working, orari flessibili).

Processo di Revisione Retributiva

Le revisioni retributive avvengono sulla base di:

- Valutazione della performance individuale.
- Disponibilità di budget.
- Allineamento ai valori aziendali e agli obiettivi strategici.

Ruoli e Responsabilità

- **Direzione**: Definisce le linee guida e ne cura l'applicazione.
- **Management**: Propone e motiva eventuali adeguamenti retributivi, coerentemente con le performance.
- **Ufficio del Personale**: Garantisce la corretta applicazione normativa e contrattuale.

Monitoraggio e Aggiornamento

La presente politica è soggetta a revisione periodica, almeno biennale, o in seguito a cambiamenti normativi, organizzativi o strategici.

La presente Politica è diffusa internamente a tutto il personale e ai collaboratori, ed è disponibile pubblicamente sul sito web aziendale.

Natuna ha istituito canali riservati e accessibili per la segnalazione di comportamenti contrari ai diritti umani, assicurando la tutela dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni possono essere condivise mediante:

- Sito internet: www.natuna.it/Proposte e Reclami
- E-mail dedicata per segnalazioni reclami@natuna.it
- Sito internet: www.natuna.it/Whistleblowing

Approvato dal
Amministratore Unico
Dott. Luigi Cavallari
Rev.10 del 20/02/2025