

OMNIA TECHNOLOGIES

Politica per la Giusta Retribuzione e salario di sussistenza

Obiettivo	Il Gruppo Omnia Technologies si impegna a garantire una politica retributiva equa, trasparente e coerente con i principi di sostenibilità, adottando il Salario di Sussistenza come benchmark per l'intera popolazione aziendale e promuovendo condizioni economiche dignitose per tutti i lavoratori.
Campo di applicazione	Tutti i membri del Gruppo Omnia Technologies.
Edizione	REV2 Data 23/01/2026
Revisione	Annuale
Politiche correlate	Codice Etico, Politica DE&I, Politica Diritti Umani, Modello 231.
Informazioni complementari	N/A

1. IMPEGNO PER LA GIUSTA RETRIBUZIONE

In Omnia Technologies crediamo che una retribuzione equa e adeguata rappresenti un pilastro fondamentale della nostra strategia ESG e del nostro impegno verso le persone.

La **Giusta Retribuzione** garantisce che ogni lavoratrice e lavoratore riceva un compenso:

- **equo**, basato su criteri oggettivi, trasparenti e privi di discriminazioni;
- **adeguato**, tale da permettere uno standard di vita dignitoso;
- **coerente con il mercato**, nel rispetto delle normative nazionali e dei benchmark industriali;
- **chiaro e comprensibile**, grazie a processi di comunicazione trasparenti.

Questa Politica definisce il nostro approccio globale alla retribuzione e si applica a tutte le società del Gruppo Omnia Technologies, indipendentemente dal Paese.

con i valori di equità, rispetto e responsabilità sociale.

Omnia Technologies adotta volontariamente un impegno retributivo più avanzato rispetto al solo rispetto dei minimi contrattuali applicabili, riconoscendo che in Italia:

- non esiste un obbligo generalizzato di corrispondere un “salario di sussistenza”;
- non è disponibile un valore unico standard valido per tutti i contesti.

Per questo motivo, la presente politica stabilisce un benchmark esterno e un processo di verifica per garantire che il salario più basso corrisposto in azienda rimanga sopra il salario di sussistenza individuato.

Obiettivi principali

- Assicurare che la retribuzione più bassa in azienda sia maggiore del salario di sussistenza di riferimento.
- Mantenere nel tempo tale condizione, monitorando eventuali aggiornamenti del benchmark.
- Rendere chiaro e tracciabile
- l'approccio adottato per il confronto.

2. PRINCIPI GUIDA

2.1 Retribuzione Equa e Vivibile (Living Wage)

Omnia Technologies si impegna affinché:

- nessun dipendente a tempo pieno percepisca una retribuzione inferiore a un livello di compenso fisso sufficiente a coprire i bisogni essenziali di una famiglia standard e a garantire un margine di reddito discrezionale;
- tale livello sia valutato annualmente rispetto a metodologie di riferimento riconosciute (es. benchmark esterni su living wage, dati indipendenti e fonti specializzate [Minimum Wages, Living Wages and Labour Law Around the World - WageIndicator.org](https://www.minimumwages.org/));
- il raggiungimento del livello di retribuzione equa non dipenda da ore straordinarie, premi variabili o elementi non garantiti.

I dipendenti part-time percepiscono una retribuzione proporzionata alle ore lavorate.

2.2 Retribuzione Basata sul Mercato

La retribuzione in Omnia:

- riflette competenze, esperienza e responsabilità dei ruoli;
- è periodicamente confrontata con benchmark salariali di settore per garantire competitività;
- rispetta sempre, almeno, gli standard minimi previsti dalla legge o dalle contrattazioni collettive locali;
- è oggetto di revisione annuale per adeguarla alle evoluzioni di mercato.

2.3 Non Discriminazione

Garantiamo **uguale retribuzione per lavoro di pari valore**, senza alcuna discriminazione basata su:

genere, età, origine, colore, religione, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, stato civile, opinioni politiche, status socioeconomico o qualsiasi altra caratteristica personale non rilevante per la performance lavorativa.

Effettuiamo revisioni periodiche per monitorare e ridurre eventuali gender pay gap o altre forme di disparità retributiva attraverso la certificazione UNiPdr125 alla quale il Gruppo si sottopone annualmente.

2.4 Retribuzione Orientata alla Performance e al Valore

Il sistema retributivo include componenti variabili e di riconoscimento che:

- incentivano la performance individuale e collettiva;
- sono basati su metriche chiare, raggiungibili e coerenti con gli obiettivi del Gruppo;
- premiano contributi eccezionali in modo equo e trasparente.

3. Valutazione del Living Wage e Composizione della Retribuzione Fissa al 100% dei dipendenti

Per valutare l'allineamento ai livelli di retribuzione equa, consideriamo:

- retribuzione fissa contrattuale;
- eventuali indennità fisse;
- valore equivalente dei benefit garantiti (es. assicurazioni, buoni pasto, servizi di trasporto, mensa, alloggio se fornito).

Non sono inclusi nel calcolo:

- premi variabili, bonus e incentivi;
- straordinari;
- contributi a lungo termine (es. pensionistici).

4. Politica salario di sussistenza

Il Gruppo Omnia Technologies riconosce che il rispetto dei minimi salariali stabiliti dalle legislazioni locali e dalla contrattazione collettiva nazionale (CCNL) rappresenta un requisito fondamentale e inderogabile. Tuttavia, consapevole delle diverse realtà geopolitiche in cui opera, il Gruppo ritiene che una retribuzione equa debba garantire uno standard di vita dignitoso per i lavoratori e le loro famiglie.

A questo fine, il Gruppo si impegna formalmente a implementare e monitorare il principio del Salario di Sussistenza (Living Wage), inteso come la retribuzione minima necessaria per coprire i costi reali della vita (inclusi vitto, alloggio, cure mediche, istruzione, trasporti e un

piccolo margine per gli imprevisti) nei diversi territori di riferimento. Tale parametro viene calcolato in modo del tutto distinto e indipendente dai minimi tabellari sindacali o legali.

Il Gruppo Omnia Technologies si pone l'obiettivo formale di garantire che il 100% dei propri dipendenti diretti a livello globale riceva una retribuzione base pari o superiore al Salario di Sussistenza (Living Wage, Minimum Wages, Living Wages and Labour Law Around the World - WageIndicator.org) locale entro l'anno 2030.



DICHIARAZIONE APPLICAZIONE SALARIO SUSSISTENZA

Il sottoscritto	Dario Ceccato in qualità di legale rappresentante di Ceccato Tormen S.r.l. S.t.p.		
Codice fiscale	CCCDRA80R13G224C		
Con sede legale in	Padova (PD)		
Via	Francesco Rismondo		
N° civico	2/E	CAP	35131
Codice fiscale	05117690288		
Partita IVA	05117690288		
Nella sua qualità di:	Consulente del Lavoro		
Del gruppo:	Omnia Technologies Spa		
Sede legale:	Via Feltrina, 72 - 31040 Signoressa di Trevignano (Treviso) Italy		

DICHIARA

Come la società OMNIA TECHNOLOGIES S.p.A. (d'ora in poi OMNIA) applicando il contratto collettivo della INDUSTRIA METALMECCANICA (d'ora in poi CCNL) recentemente rinnovato in favore dei propri collaboratori subordinati, corrisponda agli stessi una retribuzione fissa adeguata al costo della vita e sufficiente a garantire ai lavoratori una sussistenza dignitosa.

Tali considerazioni possono rilevarsi

- Dapprima, sul piano giuridico, considerando le previsioni dell'art 36 della Costituzione, pienamente rispettate dai minimi, sempre adeguati, del CCNL stesso.
- In effetti il CCNL non è mai stato oggetto di discussione alcuna a cura della Giurisprudenza italiana in ordine a tematiche riferite all'adeguatezza o meno del trattamento economico in esso considerato.
- Dal punto di vista statistico ed organizzativo, osservando i parametri indicati per quanto al salario "minimo" (<https://www.globallivingwage.org/>) che del salario "medio" (<https://ilostat.ilo.org/topics/wages/>) la retribuzione corrisposta come valore fisso a cura di OMNIA e dipesa dal CCNL risulta sicuramente definibile come "di sussistenza" in quanto mediana rispetto alle due indagini.
- Il tutto senza considerare le retribuzioni variabili erogate dalla società stessa, atte ad innalzare il salario effettivo.

Padova, il 23.01.2026



Firma digitale del Consulente del Lavoro
Dario Ceccato



Firmato digitalmente da:
DARIO CECCATO
CONSULENTE DEL LAVORO
Firmato il 30/01/2026 17:08
Seriale Certificato: 31767590
Valido dal 26/02/2025 al 26/02/2028
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3