



S.E.A.R. S.R.L.



## POLITICA AZIENDALE INTEGRATA

Qualità • Ambiente • Salute e Sicurezza • Parità di Genere

In conformità agli standard ISO 9001 • ISO 14001 • ISO 45001 • UNI PdR 125

SEAR S.r.l. è la società di gestione del complesso Augustus Hotel & Resort di Forte dei Marmi.

### Le strutture della Società SEAR S.r.l.

- **Augustus Hotel & Resort:** Il cuore del resort, articolato nelle ville storiche (Villa Pesenti, Villa Radici, Villa Ines, La Nave, Augustus Garden Villas), con varie camere e suite, due ristoranti, due lounge bar, piscine riscaldate, Day Spa e fitness center immersi in un parco botanico di straordinaria bellezza.
- **Villa Agnelli – Augustus Lido Hotel & Resort:** Dimora storica, già residenza della famiglia Agnelli dal 1926, conserva i colori originali e gli arredi d'epoca dei tre piani nelle tonalità verde, rosa e blu. Collegata al mare tramite il celebre sottopassaggio privato costruito dagli Agnelli, unico in tutta la Versilia.
- **Ristorante Bambaissa & Augustus Beach Club:** Stabilimento balneare con ristorante fronte mare, già certificato ISO 13009:2015. Offre diverse tende, piscina di acqua salata riscaldata e un elegante beach restaurant.

### 1. Il Sistema di Gestione Integrato (SGI)

SEAR S.r.l. ha adottato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) che unifica in un'unica gestione tutte le dimensioni della Qualità, della tutela ambientale, della salute e sicurezza dei lavoratori e della parità di genere. Il SGI si fonda su un approccio per processi e sul ciclo di miglioramento continuo PDCA (Plan-Do-Check-Act), in conformità ai seguenti standard internazionali:

| Norma            | Ambito                                                  | Struttura          |
|------------------|---------------------------------------------------------|--------------------|
| ISO 9001:2015    | Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ)                | Tutte le strutture |
| ISO 14001:2015   | Sistema di Gestione Ambientale (SGA)                    | Tutte le strutture |
| ISO 45001:2023   | Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGS) | Tutte le strutture |
| UNI PdR 125:2022 | Parità di Genere                                        | Tutte le strutture |

AUGUSTUS HOTEL & RESORT  
Via, Annunzio Ajorni, 105  
54042 Forte dei Marmi, Italia  
Tel. +39 0584 787200  
info@augustus-hotel.it  
www.augustus-hotel.it

VILLA AGNELLI & LIDO  
Via della Repubblica, 3  
54042 Forte dei Marmi, Italia  
Tel. +39 0584 787200  
info@villaagnelli.it  
www.villaagnelli.it

BAMBAISSA RESORT & SPA  
Via della Repubblica, 3  
54042 Forte dei Marmi, Italia  
Tel. +39 0584 787200  
info@bambaissa.it  
www.bambaissa.it

Il sistema integrato consente di gestire in modo sinergico le esigenze e le aspettative di tutti gli stakeholder: ospiti, collaboratori, fornitori, comunità locale e ambiente naturale, garantendo coerenza, efficienza e trasparenza in ogni ambito operativo.

## 2. Politica per la Qualità

SEAR S.r.l. pone l'ospite al centro di ogni attività e tende alla massima soddisfazione del cliente.

A tal fine la Direzione si impegna a:

- Garantire servizi di alta qualità, costantemente misurati e migliorati attraverso indicatori di performance e analisi del feedback degli ospiti.
- Assicurare la piena soddisfazione degli ospiti e il superamento delle loro aspettative in ogni punto di contatto del servizio.
- Formare e coinvolgere tutto il personale nei valori di eccellenza della società, favorendo la crescita professionale e la valorizzazione dei talenti.
- Gestire i fornitori secondo criteri di qualità, affidabilità e condivisione dei valori etici ed ambientali dell'organizzazione.
- Mantenere e sviluppare le caratteristiche storiche e architettoniche delle strutture, le infrastrutture e preservando l'autenticità del patrimonio culturale e materiale.
- Monitorare sistematicamente i processi e pianificare azioni di miglioramento continuo, riesaminando periodicamente obiettivi e risultati.

## 3. Politica Ambientale

Le strutture della società SEAR S.r.l. sono immerse in un contesto naturale di grande valore. La tutela di questo patrimonio è una responsabilità che la Direzione assume con convinzione, consapevole che la salvaguardia dell'ambiente è inscindibile dalla qualità dell'esperienza offerta ai propri ospiti.

SEAR S.r.l. si impegna a:

- Ridurre progressivamente i consumi di energia, acqua e risorse naturali attraverso soluzioni tecnologiche efficienti e buone pratiche operative.
- Minimizzare la produzione di rifiuti, promuovere la raccolta differenziata e privilegiare fornitori e prodotti a basso impatto ambientale.
- Prevenire l'inquinamento dell'ambiente marino e costiero, con particolare attenzione alle attività dello stabilimento balneare Augustus Beach Club.
- Rispettare e anticipare i requisiti normativi ambientali applicabili, monitorando le emissioni e gli scarichi con strumenti di controllo adeguati.
- Formare tutto il personale sulla cultura della sostenibilità ambientale e coinvolgere attivamente gli ospiti in comportamenti responsabili.
- Preservare il parco botanico e le aree verdi del resort e della Villa Agnelli, valorizzandone la biodiversità e la funzione ecologica nel territorio.
- Definire e monitorare obiettivi ambientali misurabili, riesaminandoli periodicamente nel contesto del Sistema di Gestione Integrato.

#### 4. Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

SEAR S.r.l. ritiene che la tutela della salute e della sicurezza delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori sia un valore etico fondamentale e un presupposto irrinunciabile per una gestione aziendale responsabile. La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali è un obiettivo primario della Direzione.

La Direzione si impegna a:

- Identificare, valutare e controllare sistematicamente tutti i rischi per la salute e la sicurezza presenti nelle attività lavorative di ogni struttura.
- Garantire la piena conformità alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche) e ai requisiti della norma ISO 45001:2023.
- Fornire adeguata formazione, informazione e addestramento a tutto il personale, compresi i lavoratori stagionali e i neoassunti.
- Promuovere la consultazione e la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS) nel processo di gestione della sicurezza.
- Monitorare le performance SSL attraverso indicatori di infortuni, near miss e malattie professionali, adottando azioni correttive tempestive.
- Estendere i principi di questa politica ai fornitori e agli appaltatori che operano nelle nostre strutture.

#### 5. Politica per la parità di genere (UNI PdR 125:2022)

SEAR S.r.l. riconosce la parità di genere come un valore strategico fondamentale e come un fattore abilitante per la competitività, l'innovazione e il benessere organizzativo. L'organizzazione si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della dignità di ogni persona.

##### 5.1 Scopo e principi

L'organizzazione si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della dignità di ogni persona, in cui le differenze siano considerate una risorsa e non fonte di discriminazione.

In conformità alla UNI/PdR 125:2022 e nel rispetto della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità e non discriminazione, la Direzione si impegna a:

- promuovere la parità e le pari opportunità tra donne e uomini in tutte le fasi del rapporto di lavoro (selezione, inserimento, sviluppo professionale, valutazione delle performance, progressioni di carriera e retribuzione), valorizzando le competenze e il merito, indipendentemente dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dall'età, dalla nazionalità, dalla religione, dalle convinzioni personali, dallo stato di salute o da qualsiasi altra caratteristica personale non attinente all'attività lavorativa;
- prevenire e tutelare lavoratrici e lavoratori da ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, molestia, molestia sessuale e violenza di genere sul luogo di lavoro, promuovendo una cultura del rispetto e della tolleranza zero verso comportamenti lesivi della dignità della persona, anche attraverso il collegamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico aziendale e il canale interno di segnalazione (whistleblowing);
- individuare, monitorare e rimuovere eventuali situazioni, soggettive e oggettive, che costituiscano un ingiustificato ostacolo alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, intervenendo sui processi organizzativi, gestionali e decisionali per garantire condizioni realmente eque e inclusive.
- integrare i principi di parità di genere nella pianificazione strategica aziendale e nel sistema di gestione integrato, definendo obiettivi misurabili, indicatori di monitoraggio e azioni di miglioramento continuo, anche in vista del conseguimento e del mantenimento della certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022

## 5.2 Ambito di applicazione

La presente Politica per la Parità di Genere si applica a tutte le persone che operano, a qualsiasi titolo, nell'ambito di SEAR S.r.l., inclusi tutti i/le dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, full-time e part-time, nonché i/le lavoratori/trici stagionali tipici del settore alberghiero.

Per quanto compatibile, i principi e gli impegni qui contenuti si applicano anche ai soggetti esterni che intrattengono rapporti con SEAR S.r.l., quali, a titolo esemplificativo, fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti, partner commerciali, investitori e clienti, in coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e con il Codice Etico aziendale.

Tutte le persone che rientrano nell'ambito di applicazione della presente Politica, ciascuna nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, sono tenute a contribuire attivamente alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui siano effettivamente garantite la parità di genere, le pari opportunità e il rispetto della dignità di ogni persona, anche attraverso l'utilizzo consapevole degli strumenti aziendali di prevenzione e segnalazione, ivi incluso il canale interno di whistleblowing

## 5.3 Segnalazioni

I comportamenti che si configurano come discriminazioni, molestie o violenze per ragioni di genere, nonché ogni condotta lesiva della dignità della persona fondata sul sesso, sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale, sono vietati e rilevano sotto il profilo disciplinare, ferme restando le eventuali responsabilità civili e penali previste dall'ordinamento vigente.

Le relative violazioni sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dai contratti collettivi applicati, dal sistema disciplinare aziendale, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico, nel rispetto delle garanzie di legge e del principio del contraddittorio.

Le segnalazioni relative a discriminazioni di genere o a molestie/violenze di genere sul luogo di lavoro possono essere presentate al Dipartimento Human Resources (HR), che costituisce un canale di ascolto e di prima segnalazione, tramite l'indirizzo e-mail.

Le segnalazioni saranno gestite con la massima riservatezza, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, coinvolgendo, ove necessario, le funzioni aziendali competenti e, se del caso, la Consigliera o il Consigliere di Parità territorialmente competente, al fine di individuare, con un approccio preferibilmente conciliativo, le soluzioni più adeguate a tutela della persona interessata e alla rimozione delle situazioni discriminatorie.

In caso di accertamento di discriminazioni, molestie o violenze di genere, l'Azienda adotterà misure appropriate, anche di natura disciplinare, proporzionate alla gravità dei fatti, garantendo adeguato sostegno alle persone vittime delle condotte illecite e, ove necessario, forme di accompagnamento e assistenza nel reinserimento o nella prosecuzione del rapporto di lavoro in condizioni di sicurezza e tutela.

Le segnalazioni di condotte discriminatorie o di molestie/violenze di genere possono essere inviate anche tramite il canale interno di whistleblowing ex D.lgs. 24/2023, accessibile alla pagina <https://www.augustus-hotel.it/it/segnalazioni-whistleblowing/>. Qualora i fatti segnalati integrino violazioni rientranti nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/2023, si applicheranno le specifiche garanzie di tutela previste dalla normativa in materia di segnalazioni di illeciti, inclusa la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione da eventuali ritorsioni.

Negli altri casi, le segnalazioni saranno comunque esaminate e gestite secondo la presente Politica per la Parità di Genere e le procedure interne aziendali, quali segnalazioni non rientranti nel perimetro applicativo del D.Lgs. 24/2023, assicurando comunque ascolto, attenzione e trattamento imparziale delle situazioni rappresentate.

Resta fermo che eventuali segnalazioni dolosamente false, manifestamente infondate o effettuate con intento calunnioso potranno costituire a loro volta violazione disciplinare e dar luogo a interventi nei confronti dei responsabili della segnalazione, nel rispetto delle norme di legge e delle tutele previste per i segnalanti che agiscono in buona fede.

## 5.4 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni e delle violenze/molestie di genere

La Società si rende promotrice di azioni volte a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di genere, nonché di violenza e molestia di genere, diretta o indiretta, in tutti i contesti lavorativi e organizzativi.

SEAR S.r.l. si impegna a vigilare sull'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione in ambito lavorativo fondata sul genere, sull'identità di genere, sull'orientamento sessuale, sulla condizione familiare o genitoriale, nonché su ogni altra caratteristica personale non rilevante ai fini dell'attività lavorativa.

In particolare, la Società si impegna a garantire, nei propri processi interni, il rispetto di:

- il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- l'obbligo di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle persone che operano per la Società, tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di violenze e molestie di genere;
- il divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla progressione di carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per ragioni discriminatorie connesse al genere (art. 15 della legge n. 300 del 1970), al matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), alla maternità o paternità – anche in caso di adozione o affidamento – e alla fruizione di congedi parentali o permessi per malattia del figlio (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001), nonché qualsiasi altro atto o comportamento idoneo a ledere la pari opportunità tra i generi.

Tali impegni sono integrati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nel Codice Etico aziendale e nelle procedure interne di gestione delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari.

### 5.4.1 Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare

Al fine di favorire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, la Società, fatte salve le esigenze organizzative e produttive e nel rispetto delle previsioni normative vigenti e del CCNL applicato, si impegna a realizzare, i seguenti interventi:

- consentire, nei casi in cui sia compatibile con l'operatività del ruolo/mansione e nel rispetto della normativa in materia di pause, la possibilità per il personale di rinunciare alla pausa pranzo per poter anticipare l'orario di uscita dal lavoro (c.d. orario concentrato);
- valutare e, ove possibile, stipulare convenzioni con uno o più asili nido, ludoteche, centri estivi o servizi analoghi presenti sul territorio, al fine di agevolare i/le dipendenti con responsabilità di cura;
- promuovere, nei percorsi di sviluppo interno, l'obiettivo di garantire una presenza di almeno il 30% di donne nei ruoli di leadership, compatibilmente con le competenze richieste e le professionalità disponibili, favorendo percorsi di crescita professionale che non penalizzino chi fruisce di congedi o misure di conciliazione;
- effettuare un monitoraggio periodico dei livelli retributivi tra i generi, al fine di prevenire e ridurre il gender pay gap, anche in coerenza con gli obblighi di trasparenza retributiva e di rendicontazione dei divari di retribuzione tra donne e uomini previsti dalla normativa vigente.

### 5.4.2 Sensibilizzazione della cultura di genere

La Società si impegna a promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione finalizzate a diffondere una cultura del rispetto interpersonale e della parità di genere, attraverso momenti di confronto, campagne interne e programmi formativi dedicati.

In particolare, SEAR S.r.l. promuove:

- programmi di formazione volti a favorire l'adozione di un linguaggio inclusivo, neutro rispetto al genere e rispettoso delle diversità;
- azioni di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni e delle molestie di genere, delle quali sarà data rendicontazione interna, anche in occasione delle giornate internazionali sui diritti delle donne (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre).

La Società si impegna, inoltre, a realizzare, quando necessario, interventi formativi rivolti a tutti i livelli dell'organizzazione, con particolare attenzione ai ruoli di responsabilità, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni, molestie o violenze di genere e di favorire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e improntato a correttezza e rispetto nei rapporti interpersonali.

#### **5.4.3 Formazione professionale**

La Società sostiene lo sviluppo professionale di tutto il personale, senza distinzioni di genere, favorendo pari opportunità di accesso alla formazione, sia in caso di aggiornamento sia in caso di riqualificazione professionale.

A tal fine, SEAR S.r.l. si impegna a:

- programmare gli interventi formativi in modo da agevolare la partecipazione a prescindere dal genere, dalla tipologia di contratto e dall'orario di lavoro (inclusi i rapporti part-time);
- articolare gli orari delle attività formative in modo da favorire, per quanto possibile, la partecipazione del personale che fruisce di congedi, aspettative o permessi correlati a esigenze di cura familiare;
- prevedere che eventuali impedimenti individuali alla partecipazione, connessi a problematiche di genere o di conciliazione vita-lavoro, possano essere segnalati al Dipartimento HR, che si impegna a valutare e gestire tali situazioni compatibilmente con le esigenze organizzative e le necessità aziendali.

#### **5.4.4 Interventi di reinserimento lavorativo post congedi di maternità/paternità e parentali**

Al fine di mantenere e valorizzare il livello di competenze acquisite e di favorire un rientro sereno e graduale, la Società si impegna a sostenere il reinserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi per esigenze di cura (rientro da congedi di maternità/paternità, congedi parentali, aspettative o permessi di lungo periodo correlati alla genitorialità o ad altre responsabilità di cura).

A tal fine, SEAR S.r.l. prevede un piano strutturato che copre le fasi prima, durante e dopo il congedo, comprendente, tra l'altro, le seguenti azioni:

- garanzia del mantenimento del medesimo livello retributivo al rientro dal congedo, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti collettivi applicati;
- svolgimento di un colloquio di rientro congiunto tra il/la responsabile di funzione e un/a referente del Dipartimento HR, finalizzato a raccogliere le esigenze legate alla nuova situazione familiare e a individuare eventuali misure di flessibilità compatibili con l'organizzazione del lavoro;
- possibilità, ove compatibile con le esigenze organizzative, di ricorrere a forme di lavoro agile (smart working) e/o a part-time temporaneo, per accompagnare in modo flessibile la ripresa dell'attività lavorativa, anche sulla base di quanto emerso nel colloquio di rientro;
- predisposizione di percorsi personalizzati di onboarding al rientro, che possano includere affiancamento, aggiornamento formativo e tutoraggio, per facilitare la ripresa operativa e garantire una transizione graduale;
- mantenimento di una comunicazione attiva anche durante l'assenza, attraverso gli strumenti aziendali (es. applicazione aziendale, canali informativi interni, canali informali di team) che consentano di accedere alle principali informazioni e comunicazioni aziendali, nel rispetto della volontà della persona interessata;
- promozione e comunicazione delle convenzioni attive sul territorio (es. centri estivi, ludoteche, farmacie, attività per l'infanzia) attraverso i canali aziendali, al fine di supportare il personale con responsabilità di cura;

- valorizzazione dell'esperienza genitoriale come occasione di crescita personale e professionale, riconoscendone il contributo in termini di sviluppo di competenze trasversali (es. gestione del tempo, problem solving, capacità relazionali).

Ciascuna delle azioni sopra indicate viene gestita e coordinata dal/la responsabile di funzione insieme alla persona interessata, con il supporto del Dipartimento HR.

#### 5.4.5 Sportello di ascolto per esigenze di genere

La Società si impegna a valutare e, ove possibile, attivare convenzioni con centri antiviolenza e servizi territoriali specializzati, presso i quali siano istituiti sportelli di ascolto presidiati da personale con adeguati requisiti di professionalità e riservatezza.

#### 5.4.6 Rappresentanza di genere negli eventi e nei momenti pubblici aziendali

La Società si impegna a garantire, per quanto possibile, un'equa rappresentanza di genere tra le persone coinvolte come relatori e relatrici in tavole rotonde, eventi, conferenze o altri momenti pubblici, interni ed esterni, anche di carattere scientifico o istituzionale.

Tale impegno si inserisce nel più ampio obiettivo di valorizzazione della diversità e di promozione della parità di genere nei contesti di comunicazione interna ed esterna, contribuendo a contrastare stereotipi e squilibri nella visibilità delle competenze femminili e maschili.

#### 5.4.7 Indagine periodica sul clima organizzativo e sulla parità di genere

La Società si impegna a realizzare periodicamente un'indagine interna (Analisi di Clima), su base anonima, finalizzata a:

- rilevare le opinioni del personale in merito alla sussistenza di eventuali discriminazioni di genere o di altre forme di disparità;
- individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di pari opportunità;
- raccogliere elementi utili per la definizione di interventi e iniziative di miglioramento continuo, anche in coerenza con gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

I risultati delle indagini saranno analizzati in forma aggregata e anonima e potranno essere condivisi con la Direzione e con le funzioni competenti, al fine di orientare le politiche e le azioni aziendali in materia di parità di genere.

#### 5.4.8 Prevenzione e rimozione degli ostacoli all'occupazione femminile e alla progressione professionale

Al fine di favorire un equilibrio tra il tasso di occupazione maschile e femminile e di garantire percorsi di carriera non penalizzanti per ragioni di genere, la Società si impegna, compatibilmente con i propri processi e con le esigenze organizzative, a:

- individuare e rimuovere eventuali modalità organizzative che possano ostacolare la partecipazione del personale femminile a determinate attività o progetti, limitando di fatto le opportunità di promozione a ruoli superiori;
- valutare modifiche organizzative che consentano, ove possibile, di soddisfare esigenze correlate alle attività di cura familiare, senza pregiudicare le opportunità di crescita professionale;
- destinare gli interventi formativi di contenuto professionalizzante in misura equilibrata al personale maschile e femminile, monitorando la partecipazione per prevenire squilibri sistematici;
- integrare tali impegni nei processi di selezione, valutazione delle performance, definizione delle progressioni di carriera e politiche retributive, in coerenza con i principi di trasparenza e di parità retributiva tra donne e uomini.

## 5.5 Reportistica obbligatoria

Secondo quanto previsto dall'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006, nonché dalla normativa in materia di trasparenza retributiva e di divari retributivi di genere, SEAR S.r.l., in quanto azienda con oltre 150 dipendenti, si impegna a redigere con cadenza biennale il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Il rapporto è predisposto secondo i modelli e le modalità stabilite dalla normativa vigente e contiene, tra l'altro, informazioni relative alla distribuzione del personale per inquadramento, funzioni, tipologie contrattuali, nonché dati sui livelli retributivi medi, ripartiti per genere e per categorie omogenee di lavoratori e lavoratrici.

La Società si impegna a:

- rispettare le scadenze e gli adempimenti di legge in materia di trasmissione del rapporto agli enti competenti;
- utilizzare i dati raccolti per monitorare l'andamento delle pari opportunità e dei divari retributivi di genere all'interno dell'organizzazione, in coerenza con gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- condividere, in forma aggregata e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, gli esiti principali del rapporto con la Direzione e con le funzioni interessate, al fine di individuare eventuali azioni correttive e di miglioramento.

## 5.6 Principi generali di trasparenza retributiva

SEAR S.r.l. assicura la parità retributiva tra donne e uomini a parità di lavoro o di lavoro di pari valore, adottando politiche improntate a equità, trasparenza e non discriminazione.

La retribuzione (fissa e variabile) e le progressioni economiche non possono essere influenzate dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale o dalla condizione familiare, ma esclusivamente da fattori oggettivi legati a ruolo, competenze, responsabilità e risultati.

I criteri utilizzati (contenuto della posizione, competenze richieste, esperienza, performance) sono definiti e applicati in modo uniforme a tutte le persone che svolgono lavori uguali o di pari valore.

### 5.6.1. Criteri di progressione e diritto di informazione

Le progressioni economiche e di carriera si basano su criteri trasparenti (valutazione della performance, accrescimento di competenze e responsabilità, partecipazione a progetti chiave), comunicati al personale tramite gli strumenti informativi aziendali.

La fruizione di congedi di maternità, paternità, parentali o altre misure di conciliazione non costituisce motivo di penalizzazione professionale o retributiva.

Nel rispetto della normativa sulla trasparenza retributiva, SEAR S.r.l. riconosce a lavoratrici e lavoratori il diritto di ottenere informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per genere e per categorie omogenee di personale, formulando richiesta al Dipartimento HR secondo le modalità comunicate internamente.

### 5.6.2. Monitoraggio dei divari retributivi di genere

La Società effettua un monitoraggio periodico dei livelli retributivi, distinguendo per genere, inquadramento, tipologia contrattuale e componenti fisse/variabili, al fine di individuare eventuali divari ingiustificati. I risultati, trattati in forma aggregata e anonima, alimentano: il rapporto biennale ex art. 46 d.lgs. 198/2006; gli adempimenti in materia di trasparenza salariale; il sistema di indicatori previsto dalla UNI/PdR 125:2022. Sulla base delle evidenze emerse, la Direzione e le funzioni competenti definiscono, ove necessario, azioni correttive (es. revisione di politiche retributive o di processi HR) per ridurre i divari retributivi di genere e migliorare continuamente il sistema di gestione per la parità di genere.

## 5.7 Integrazione al Codice Disciplinare – Parità di genere e tutela della dignità

Nei rapporti sul luogo di lavoro, ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice sono tenuti/a al pieno rispetto della normativa vigente e delle politiche aziendali in materia di parità di genere, pari opportunità e tutela della dignità della persona, astenendosi da qualsiasi comportamento discriminatorio, diretto o indiretto.

Costituisce illecito disciplinare, in particolare:

- ogni forma di discriminazione fondata sul genere, sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale;
- ogni forma di violenza o molestia di genere, anche a sfondo sessuale, nonché condotte moleste o vessatorie basate sul genere o sull'orientamento sessuale;
- la proposta, sul luogo di lavoro, di relazioni interpersonali private in modo insistente, inopportuno o non gradito, tale da ledere la dignità della persona destinataria;
- il compimento di atti o comportamenti ritorsivi nei confronti di chi segnala, anche tramite i canali previsti (incluso il canale whistleblowing), situazioni di discriminazione, violenza o molestia, ovvero intenda rendere o renda testimonianza in procedimenti interni o esterni;
- offese, calunnie, intimidazioni, diffusione di notizie o informazioni di natura personale, nonché ogni altra azione di discredito fondata sul genere, sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale.

Le violazioni delle disposizioni che precedono sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dal vigente Codice Disciplinare e dal CCNL applicato, con l'irrogazione, in proporzione alla gravità dell'illecito, di sanzioni che possono consistere, a titolo esemplificativo, nella multa, nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione o nella risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle norme di legge e delle garanzie procedurali previste.

## 5.8 Ruoli e responsabilità

Per l'attuazione della presente Politica per la Parità di Genere:

- **La Direzione** definisce e approva gli obiettivi strategici in materia di parità di genere, assegna le risorse necessarie e garantisce il coordinamento con il sistema di gestione integrato e con il Modello 231.
- **Il Dipartimento Human Resources (HR)** cura l'integrazione dei principi di parità di genere in tutti i processi HR (selezione, assunzione, formazione, valutazione, sviluppo, retribuzione), presidia i flussi di segnalazione e supporta la Direzione nel monitoraggio degli indicatori.
- **L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001** vigila sulla coerenza tra la presente Politica, il Modello 231 e il Codice Etico, con particolare riguardo ai reati e alle condotte rilevanti in tema di discriminazioni e molestie.
- Eventuali **Referenti interni per la parità di genere**, se nominati, collaborano con HR e con la Direzione nel promuovere le iniziative previste e nel raccogliere istanze e proposte di miglioramento.

Tutte le figure aziendali con responsabilità di coordinamento di persone (es. responsabili di funzione, capi reparto, coordinatori di area) sono tenute a dare concreta attuazione ai principi della presente Politica nella gestione quotidiana dei team.

## 5.9 Monitoraggio, riesame e aggiornamento della Politica

L'efficacia della presente Politica per la Parità di Genere è oggetto di **monitoraggio periodico** attraverso:

- l'analisi degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e degli ulteriori KPI definiti dall'azienda;
- i risultati del **rapporto biennale ex art. 46 d.lgs. 198/2006** e degli adempimenti in materia di trasparenza retributiva e divari retributivi di genere;
- gli esiti delle indagini di clima, delle segnalazioni ricevute e delle azioni positive realizzate.

Almeno una volta all'anno, tali elementi sono esaminati in sede di **riesame di Direzione** del sistema di gestione integrato, al fine di:



AUGUSTUS HOTEL & RESORT

FORTE DEI MARMI

\*\*\*\*\*

- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi in materia di parità di genere;
- definire eventuali **azioni correttive e di miglioramento**;
- aggiornare, se necessario, la presente Politica e il correlato piano strategico per la parità di genere.

Eventuali revisioni della Politica sono comunicate a tutto il personale e rese disponibili con le stesse modalità utilizzate per la diffusione del sistema di gestione integrato.

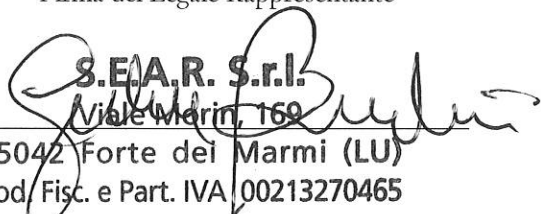
\*\*\*\*\*

*La presente Politica Aziendale Integrata è approvata dalla Direzione Generale di SEAR S.r.l. e costituisce il riferimento strategico dell'intera organizzazione.*

*Essa è resa disponibile a tutto il personale, ai collaboratori esterni e a chiunque ne faccia richiesta.*

Ed. 1 Maggio 2026 Rev. 25/08/2026

Firma del Legale Rappresentante

  
**S.E.A.R. S.r.l.**  
Viale Marini, 169  
55042 Forte dei Marmi (LU)  
Cod. Fisc. e Part. IVA 00213270465