AUGUSTUS HOTEL&RESORT
FORTE DEI MARMI

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

AUGUSTUS HOTEL&RESORT
FORTE DEI MARMI

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

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.

Campo di applicazione del Sistema di Gestione Integrato

Erogazione di servizi alberghieri con annessa attività di ristorazione, bar, piscina e Day Spa.

Erogazione di servizio di gestione di stabilimenti balneari con annesse attività di bar e ristorazione.

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.

Quanto segue costituisce la politica per la salute e sicurezza sul lavoro del Sistema di Gestione Integrato ai sensi della UNI ISO 45001:2023 e ne declina gli impegni lungo l'intero ciclo del sistema: dalla lettura del contesto alla pianificazione, dall'operatività quotidiana delle strutture fino alla verifica dei risultati e al miglioramento.

In coerenza con la UNI ISO 45001:2023, la Direzione si impegna a:

- fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per prevenire lesioni e malattie correlate al lavoro, adeguate alla natura dei rischi delle attività alberghiere, ristorative e balneari e alla loro forte stagionalità;
- rispettare il D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e gli altri requisiti sottoscritti dall'organizzazione;
- eliminare i pericoli e ridurre i rischi secondo la gerarchia delle misure di controllo, ricorrendo ai dispositivi di protezione individuale solo in ultima istanza;
- migliorare in modo continuo il SGI e le prestazioni di salute e sicurezza;
- assicurare la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), tutelando da qualsiasi ritorsione chi segnala pericoli o incidenti;
- utilizzare questa politica come riferimento per fissare e riesaminare gli obiettivi di salute e sicurezza.

Per tradurre questi impegni nella pratica, SEAR S.r.l.:

- tiene conto del contesto in cui opera, comprese le conseguenze del cambiamento climatico come l'esposizione al calore del personale in spiaggia, nei giardini e nelle cucine, e delle aspettative di lavoratori, ospiti e organi di vigilanza;
- definisce ruoli e responsabilità nell'Organigramma della Sicurezza e rimuove gli ostacoli alla partecipazione, come le barriere linguistiche e la brevità dei rapporti stagionali;
- valuta tutti i rischi nel Documento di Valutazione dei Rischi e nelle valutazioni specifiche, mantiene aggiornato il registro delle prescrizioni legali e fissa obiettivi misurabili nel Piano degli Obiettivi del SGI;
- forma e informa tutto il personale, compresi stagionali e neoassunti, prima dell'inizio dell'attività, e garantisce a ciascuno il diritto di allontanarsi da un pericolo grave e immediato senza subire conseguenze;
- gestisce le attività a rischio con procedure definite, valuta i cambiamenti prima di introdurli, coordina appaltatori e servizi esternalizzati, compreso il servizio di lavanderia, ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 e mantiene efficiente il Piano di Emergenza;
- monitora infortuni, near miss, malattie professionali ed esiti della sorveglianza sanitaria, verifica la conformità legale e sottopone il sistema ad audit interni e al riesame annuale della Direzione;
- analizza ogni incidente e ogni non conformità insieme ai lavoratori coinvolti, adotta le azioni correttive e ne verifica l'efficacia.

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.

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
- consentire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.
- 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

Tolleranza zero. Discriminazioni, molestie, anche sessuali, e violenze di genere sono vietate e sanzionate secondo il Codice Disciplinare e il CCNL applicato.

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.

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.

Il raggiungimento degli obiettivi è verificato con gli indicatori della UNI/PdR 125:2022 nel riesame annuale della Direzione; azioni, tempi e responsabilità sono dettagliati nel Piano strategico per la parità di genere.

*****

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. 2 del 5 Ottobre 2026

Firma del Legale Rappresentante