

L'obiettivo di **Redmark** è il pieno raggiungimento della soddisfazione del cliente e delle altre parti interessate (dipendenti, fornitori, proprietà, società, ambiente esterno) nella sua attività di **Progettazione, Produzione e commercializzazione di accessori per l'industria dell'abbigliamento**.

La Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse opportune per la creazione del **Sistema di Gestione Integrato** composto dai seguenti sistemi:

- ☞ **Global Recycle Standard (GRS)** in conformità con la norma relativa allo standard internazionale per la per la produzione sostenibile di indumenti e prodotti tessili realizzati con materiali da riciclo;
- ☞ **Forest Stewardship Council® (FSC®)** in conformità con la norma relativa alla corretta gestione forestale e alla tracciabilità dei prodotti derivati;
- ☞ **UNI/PdR 125:2022** in conformità alla normativa relativa al rispetto dei principi di parità di genere e non discriminazione;

In particolare, l'azienda pratica e praticherà con sistematica convinzione:

- Il coinvolgimento di tutti i collaboratori interni ed esterni nel miglioramento continuo dei servizi offerti al cliente nel rispetto dell'ambiente esterno, della sicurezza sul lavoro e dell'etica;
- La messa a disposizione dei collaboratori interni ed esterni degli strumenti formativi ed informativi necessari od opportuni al miglioramento dei prodotti, dell'ambiente e della sicurezza;
- L'accertamento della misura di soddisfacimento delle esigenze, delle richieste e delle aspettative dei clienti e delle altre parti interessate;
- Protezione del suolo, del sottosuolo, dei corpi idrici superficiali e sotterranei
- La scelta di nuovi investimenti ponderando sempre l'utilizzo di nuove tecnologie, volte anche a una maggiore protezione dell'ambiente e per la sicurezza sul lavoro;
- Sviluppo di attività di formazione, sensibilizzazione ed addestramento dei dipendenti in materia di ambiente e sicurezza;
- Valutazione costante delle fonti di emissioni presenti in azienda, sia dirette che indirette, con l'obiettivo di ridurre l'impatto aziendale (carbon foot print), analizzando le sorgenti utilizzate e impegnandosi costantemente alla ottimizzazione degli effetti ambientali della propria attività
- Il rispetto di:
 - legislazioni e regolamenti ambientali, sulla sicurezza del lavoro e sull'etica;
 - obblighi imposti da autorizzazioni o permessi rilasciati dalle autorità preposte;
 - ogni altro impegno sottoscritto dalla Direzione
- La collaborazione con il vicinato, con le autorità, con i clienti, con i fornitori e con i lavoratori per la promozione di una cultura che favorisca la tutela dell'ambiente, della sicurezza sul lavoro e dell'etica.
- Il rispetto dei requisiti sociali GRS delineati nella Sezione B2 dello Standard. In particolare:
 - Divieto di lavoro nero e di lavoro forzato e di ogni altra forma di schiavitù, in accordo a quanto stabilito dalla Convenzione ILO 29;
 - Divieto di sfruttamento del lavoro minorile, in accordo con la legislazione nazionale ed internazionale vigente;
 - Libertà di associazione e sindacale di tutti i lavoratori e diritto degli stessi alla contrattazione collettiva;
 - Divieto di discriminazioni, violenze e abusi nei rapporti tra collaboratori interni ed esterni e l'Azienda, così come tra i collaboratori tra loro;
 - Tutela della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori e degli altri stakeholder;
 - Determinazione di compensi, emolumenti e salari così come di bonus e benefits in accordo con la legislazione nazionale e internazionale vigente;
 - Determinazione di orario di lavoro, straordinari, ferie e permessi in accordo con la legislazione nazionale e internazionale vigente.
- Il sostegno dei valori della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone, attraverso un approccio basato sull'imparzialità e che non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere. Redmark promuove le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione; preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali, al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.
L'obiettivo è quello di favorire la parità di genere in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo per il business.
- Il rispetto e l'impegno a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento in tema di parità di genere, non discriminazione e principio d'uguaglianza:
 - Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
 - Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
 - Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
 - Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
 - Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
 - Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.
- Preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante dell'Organizzazione e della società, attraverso una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione, all'equità retributiva, implementando specifiche procedure di gestione del personale (e operative) nel pieno rispetto della Parità di Genere.
- A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) Redmark dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare la parità di genere e supportare l'empowerment femminile; garantisce, inoltre, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere culturale promossi dall'organizzazione stessa; si impegna ad attuare una politica volta a favorire

la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di parità di genere.

- La creazione di un presidio attivo in tema di Parità di Genere, “Comitato Parità di Genere”, con il compito di promuovere le iniziative in tema e monitorare lo stato di avanzamento del sistema di gestione integrato sotto tale particolare ambito, provvedendo altresì a monitorare le segnalazioni in tema di violazioni della parità di genere, discriminazioni e molestie e a promuovere il miglioramento continuo dell'azienda sotto il profilo dell'uguaglianza di genere e non discriminazione.

L'attuazione della *Politica Aziendale* è delegata alla **Direzione** e al **Responsabile del Sistema Integrato** e ad ogni singolo collaboratore dell'azienda, sia esso interno che esterno. In particolare, Redmark srl si pone come obiettivi fondamentali per la propria gestione quelli di:

1. migliorare costantemente le proprie prestazioni ambientali e l'impatto sulla comunità per quanto economicamente e tecnicamente possibile;
2. impegno a mettere in opera, mantenere e controllare le Politiche per la Ambiente;
3. impegno a privilegiare le azioni di prevenzione per evitare l'insorgere dei problemi, senza tuttavia pregiudicare la possibilità di intervenire e porre rimedio nei casi di inconvenienti o non conformità;
4. impegno a raccogliere e conservare i documenti riguardanti ambiente e sicurezza a dimostrazione del conseguimento della stessa;
5. impegno a diffondere ed a sensibilizzare tutti gli operatori, appaltatori e fornitori sulla Politica Aziendale;
6. impegno a definire annualmente gli obiettivi da raggiungere a breve, medio e lungo termine.

Per assicurare la presa di coscienza della Politica Aziendale a tutti i livelli e da tutti i collaboratori, la *Direzione* ha messo in atto le seguenti iniziative:

- esposizione a tutto il personale di una copia della dichiarazione della **Politica Aziendale**, nella bacheca Aziendale;
- illustrazione dei contenuti durante una riunione periodica, con cadenza almeno annuale;
- pubblicazione della Politica Aziendale sul proprio sito web;

Carpi, 18/09/2024

La Direzione