REDMARK
A MOSAIQ GROUP COMPANY

POLITICA AZIENDALE
COMPANY POLICY

DOCRED08

Rev.03 – 12/02/2026

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 footprint), 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;

Redmark's goal is the full achievement of customer satisfaction and other involved parties (employees, suppliers, ownership, society, external environment) in its activity of **Design, Production and marketing of accessories for the clothing industry**.

Management is committed to making available the appropriate resources for the creation of the ***Integrated Management System*** composed of the following systems:

- ***Global Recycle Standard (GRS)*** in compliance with the regulation relating to the international standard for the sustainable production of garments and textile products made with recycled materials;
- ***Forest Stewardship Council ® (FSC ®)*** in compliance with the regulations relating to proper forest management and the traceability of derived products;
- ***UNI/PdR 125:2022*** in compliance with the regulations relating to respect for the principles of gender equality and non-discrimination;

In particular, the company practices and will practice with systematic conviction:

- The involvement of all internal and external collaborators in the continuous improvement of the services offered to the customer with respect for the external environment, safety at work and ethics;
- Making available to internal and external collaborators the training and information tools needed or appropriate for the improvement of products, environment and safety;
- The assessment of the level of satisfaction of the needs, requirements, and expectations of customers and other interested parties;
- Protection of soil, subsoil, surface and groundwater bodies;
- The choice of new investments always considering the use of new technologies, also aimed at greater environmental protection and safety at work;
- Development of training, awareness, and coaching activities for employees regarding the environment and safety;
- Constant evaluation of the current emission sources in the company, both direct and indirect, with the goal of reducing the corporate impact (carbon footprint), analyzing the sources used and constantly committing to the optimization of the environmental effects of its activity;
- Compliance with:
  - Environmental, safety, and ethics legislation and regulations;
  - Obligations imposed by authorizations or permits issued by competent authorities;
  - Any other commitment endorsed by the Management;
- Collaboration with the local community, authorities, customers, suppliers, and workers for the promotion of a culture that fosters environmental protection, safety at work, and ethics;
- Compliance with the GRS social requirements outlined in Section B2 of the Standard. In particular:
  - Prohibition of undeclared work or forced labor and any other kind of slavery, in accordance with the provisions of ILO Convention 29;
  - Prohibition of child labor exploitation, in accordance with current national and international legislation;
  - Freedom of association and trade-union rights for all workers and

- 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;

their right to collective bargaining;
- Prohibition of discrimination, violence, and abuse in relationships between internal and external collaborators and the Company, as well as among the collaborators themselves;
- Protection of health and safety of all workers and other stakeholders;
- Determination of fees, emoluments, and salaries as well as bonuses and benefits in accordance with current national and international legislation;
- Determination of working hours, overtime, holidays, and leaves in accordance with current national and international legislation;

➢ Support for the values of gender equality through the adoption of corporate, organizational, and managerial mechanisms based on respect for the rights, freedom, and dignity of people, through an approach based on impartiality that does not allow any form of direct or indirect, multiple, interconnected gender discrimination. Redmark promotes the conditions that allow for the removal of cultural, organizational and material obstacles that limit the full expression of people and their full development within the organization; it preserves the value of its personnel and promotes the protection of their psychophysical, moral, and cultural integrity through working conditions that respect individual dignity and behavioral rules, in order to stimulate a collaborative, and supportive working environment, open to the contributions of all employees to increase the trust of people, customers, and civil society in general.
The goal is to foster gender equality in all its dimensions to fully seize the resulting opportunities and generate value within the working environments, also obtaining a competitive advantage for the business;

➢ Respect and commitment to actively spread the principles set forth by current legislation, contractual clauses, and standards issued by relevant international organizations regarding gender equality, non-discrimination, and the principle of equality:

- 2030 Agenda for Sustainable Development and related Sustainable Development Goals (SDGs);
- United Nations Global Compact and Women's Empowerment Principles;
- Universal Declaration of Human Rights;
- United Nations Conventions on women's rights, elimination of any kind of racial discrimination, children's rights, rights of people with disabilities;
- Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the eight fundamental Conventions of the International Labor Organization (ILO);
- ILO Convention on violence and harassment of June 2019;

➢ Preserving the value of people, so that everyone feels included and can give their best, truly feeling an integral part of the Organization and society, through a human resources development and management strategy capable of promoting an inclusive culture to enhance the uniqueness of people and access to the same opportunities for professional growth regardless of the role held in the organization, and to equal pay, by implementing specific personnel management (and operational) procedures in full compliance with Gender Equality;

➢ At the communication level (marketing and advertising activities), Redmark transparently declares its intention to pursue gender equality, promote gender equality, and support female empowerment; moreover, it guarantees that genders are equally represented among the speakers of panel discussions, events, conferences, or other events, including those

REDMARK A MOSAIQ GROUP COMPANY	POLITICA AZIENDALE COMPANY POLICY	**DOCRED08** Rev.03 – 12/02/2026

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 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, 12/02/2026 La Direzione

of a cultural nature promoted by the organization itself; it is committed to implementing a policy aimed at favoring gender equality not only internally, but above all by favoring business relations and commercial partnerships with companies equally committed to gender equality issues;

- The creation of an active oversight body on Gender Equality, the "Gender Equality Committee", tasked with promoting initiatives on the subject and monitoring the progress of the integrated management system in this specific area, also taking steps to monitor reports regarding violations of gender equality, discrimination, and harassment, and to promote the company's continuous improvement in terms of gender equality and non-discrimination.

The implementation of the *Company Policy* is delegated to the ***Management***, the ***Integrated System Manager***, and to every single collaborator of the company, whether internal or external. In particular, Redmark sets the following fundamental goals for its management:

1. To constantly improve its environmental performance and impact on the community as far as economically and technically possible;
2. Commitment to implement, maintain, and monitor the Environmental Policies;
3. Commitment to favor preventive actions to avoid the onset of problems, without however prejudicing the possibility of intervening and remedying in cases of issues or non-conformities;
4. Commitment to collect and retain documents regarding the environment and safety to demonstrate the achievement of the same;
5. Commitment to spread and make all operators, contractors, and suppliers aware of the Company Policy;
6. Commitment to annually define the goals to be achieved in the short, medium, and long term.

To ensure awareness of the Company Policy at all levels and by all collaborators, the *Management* has implemented the following initiatives:

- Displaying a copy of the ***Company Policy*** to all personnel, *on the Company notice board*;
- Explanation of the contents during a periodic meeting, occurring at least annually;
- Publication of the Company Policy on its website.

Carpi, February 12, 2026 The Management