bilancio di sostenibilità.

PLASTIK TEXTILE S.P.A.
2024

WWW.PLASTIK.IT

SOMMARIO

NOTA METODOLOGICA **2**

LETTERA AGLI STAKEHOLDER **3**

CORPORATE IDENTITY **4**

REPORT HIGHLIGHTS **7**

TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI **8**

GOVERNANCE **18**

QUALITÀ DELL'ORGANO DI GOVERNO 21

COMPOSIZIONE, SELEZIONE E PERFORMANCE DELLA GOVERNANCE 24

ETICA ED INTEGRITÀ 26

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE 29

GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA 35

GENERAZIONE DI RICCHEZZA 36

SOCIAL **39**

DIVERSITÀ E INCLUSIONE 41

DIRITTI UMANI 46

OCCUPAZIONE 49

SALUTE 52

GESTIONE DEL RAPPORTO CON I CLIENTI 54

ENVIRONMENT **56**

CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA 58

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE 62

UTILIZZO DELLE MATERIE PRIME 66

INDICE DEI CONTENUTI GRI **69**

NOTA METODOLOGICA

Plastik Textile S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Azienda") da diversi anni ha intrapreso un percorso di rendicontazione delle proprie performance ambientali, sociali e di governance (ESG) attraverso la redazione del presente Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio"). Con questo documento, il Gruppo rinnova il proprio impegno alla trasparenza, illustrando il profilo aziendale, il modello di governance, le politiche adottate, le iniziative implementate e i risultati raggiunti in ambito ESG. Il Bilancio aggiorna le informazioni già rendicontate negli anni precedenti, riportando le principali evoluzioni e performance relative all'esercizio 2024, in coerenza con le tematiche materiali identificate.

Il presente Bilancio è stato redatto con riferimento ai **Global Reporting Initiative (GRI) Standards**, applicati secondo l'opzione "with reference". L'indice di conformità agli Standard è riportato nella sezione "Indice dei contenuti GRI", con evidenza della copertura delle tematiche materiali e dei relativi indicatori. Per gli Standard Universali GRI 1 (Fondamenti) e GRI 2 (Informativa Generale), è stata adottata la versione più recente del 2021.

In linea con quanto previsto dai GRI Standards, la rendicontazione è stata sviluppata secondo i principi di materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità e completezza per la definizione dei contenuti; e ai principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità e affidabilità per quanto riguarda la qualità e la presentazione delle informazioni.

Le informazioni contenute nel presente Bilancio, redatto su base annuale, si riferiscono all'anno 2024 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e riguardano la singola società **Plastik Textile S.p.A.**, parte del **Gruppo Plastik.** Ove possibile, è stato effettuato un confronto con i dati relativi all'esercizio 2023, per garantire una maggiore comparabilità nel tempo.

Per assicurare l'affidabilità dei dati e la corretta rappresentazione delle performance, si è limitato il ricorso a stime; qualora presenti, sono chiaramente segnalate e accompagnate da una descrizione della metodologia adottata.

I contenuti e gli indicatori rendicontati sono stati selezionati sulla base dei risultati dell'analisi di materialità, condotta in conformità allo Standard GRI 3 – Material Topics, come dettagliato nel paragrafo dedicato.

Il **Bilancio di Sostenibilità 2024** è stato approvato dal Consiglio Di Amministrazione in data 29/07/2025.

Si precisa infine che il presente Bilancio non è stato oggetto di assurance esterna.

Per ulteriori informazioni relative al Bilancio di Sostenibilità di Plastik Textile S.p.A., è possibile scrivere al seguente indirizzo: sustainability@plastik.it

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

il 2024 è stato un anno segnato da una profonda instabilità macroeconomica e geopolitica. Le tensioni internazionali, l'insorgere di nuovi conflitti e la volatilà dei mercati azionari e delle materie prime hanno influenzato negativamente i volumi della domanda dei nostri prodotti.

Questo contesto complesso ha rappresentato una sfida significativa per la nostra azienda, così come per molte altre imprese a livello globale. Tuttavia, nonostante queste difficoltà, abbiamo affrontato il momento con determinazione e **visione strategica**.

In primo luogo, abbiamo lavorato intensamente per preservare le nostre quote di mercato, adottando un approccio proattivo e mirato per rispondere alle esigenze dei nostri clienti e consolidare le relazioni con i nostri partner. Contestualmente, abbiamo accelerato gli investimenti in **innovazione**, un pilastro fondamentale del nostro percorso di crescita, che ci ha permesso di entrare in nuovi mercati e diversificare la nostra offerta.

La sostenibilità continua a essere al centro della nostra strategia aziendale. Nel 2024 abbiamo compiuto progressi importanti verso gli obiettivi definiti nel nostro piano strategico, con particolare attenzione ai **Sustainable Development Goals** o SDGs (Environmental, Social, Governance) identificati come prioritari per il nostro operato.

Trimestralmente abbiamo rendicontato al Comitato di Sostenibilità le azioni messe in campo, tramite il Piano strategico di Sostenibilità, in merito a quattro obiettivi specifici:

- **Obiettivo 3 - Salute e Benessere**: abbiamo promosso iniziative a favore del benessere dei nostri dipendenti e delle comunità in cui operiamo, con programmi dedicati alla sicurezza sul lavoro e al coinvolgimento pubblico sulle tematiche della sostenibilità e della diversity and inlusion.

- **Obiettivo 5 – Parità di Genere**: nel 2024, Plastik S.p.A. ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022, adottando politiche per la parità di genere che includono trasparenza nei processi di carriera e retribuzione, programmi di mentoring e leadership femminile, misure per il bilanciamento vita-lavoro, e iniziative di sensibilizzazione sugli stereotipi di genere, rafforzando una cultura aziendale inclusiva e collaborando con la comunità locale.

- **Obiettivo 12 - Consumo e Produzione Responsabili**: ci siamo impegnati a ottimizzare i processi produttivi, contenendo sprechi e consumi energetici, con una precisa attenzione all'economia circolare.

- **Obiettivo 13 - Lotta contro il Cambiamento Climatico**: abbiamo intensificato gli sforzi per ridurre la nostra impronta di carbonio, puntando su aggiornamento tecnologico di impianti (es. revamping post-combustore) e accessori alla produzione (es. sostituzione frigor per raffrescamento impianti di produzione).

Da ultimo, è iniziato il percorso di adeguamento ai nuovi standard di rendicontazione ESRS, in base alla nuova direttiva europea della CSRD (Corporate Social Reporting Directive). Abbiamo deciso di dedicare tempo e risorse per questo grange cambiamento affinché le logiche, sempre più trasversali di tale direttiva, permeino la nostra strategia fino alle nostre azioni quotidiane.

Il **Comitato di Sostenibilità**, nominato ufficialmente dal Consiglio di Amministrazione nel luglio del 2024, ha accettato la sfida e sta lavorando per divulgare la cultura su tali temi a per analizzare, processo per processo, i gap da colmare. È stata realizzata una roadmap che ci consentirà di chiudere il report di sostenibilità 2025 secondo tali nuovi standard.

Concludendo, desidero ringraziare tutti voi – dipendenti, clienti, partner e azionisti – per il sostegno, la fiducia e il contributo che avete offerto nel perseguire la nostra missione, anche in un anno così impegnativo. Guardiamo al 2025 con ottimismo, consapevoli che la strada intrapresa, basata su sostenibilità, innovazione e inclusione, rappresenti il nostro percorso verso un futuro più prospero e resiliente.

Pres. Gianangelo Cattaneo

**Il Bilancio di Sostenibilità è redatto secondo lo standard GRI, versione 2021.*

CORPORATE IDENTITY

La **nascita di Plastik S.p.A.** risale al **1961** per volontà della **famiglia Cattaneo**, specializzandosi nella trasformazione di materie plastiche e, a partire dagli anni '80, divenendo un **riferimento** nel **mercato igienico-sanitario,** producendo sacchetti e film tecnici per pannolini ed assorbenti.

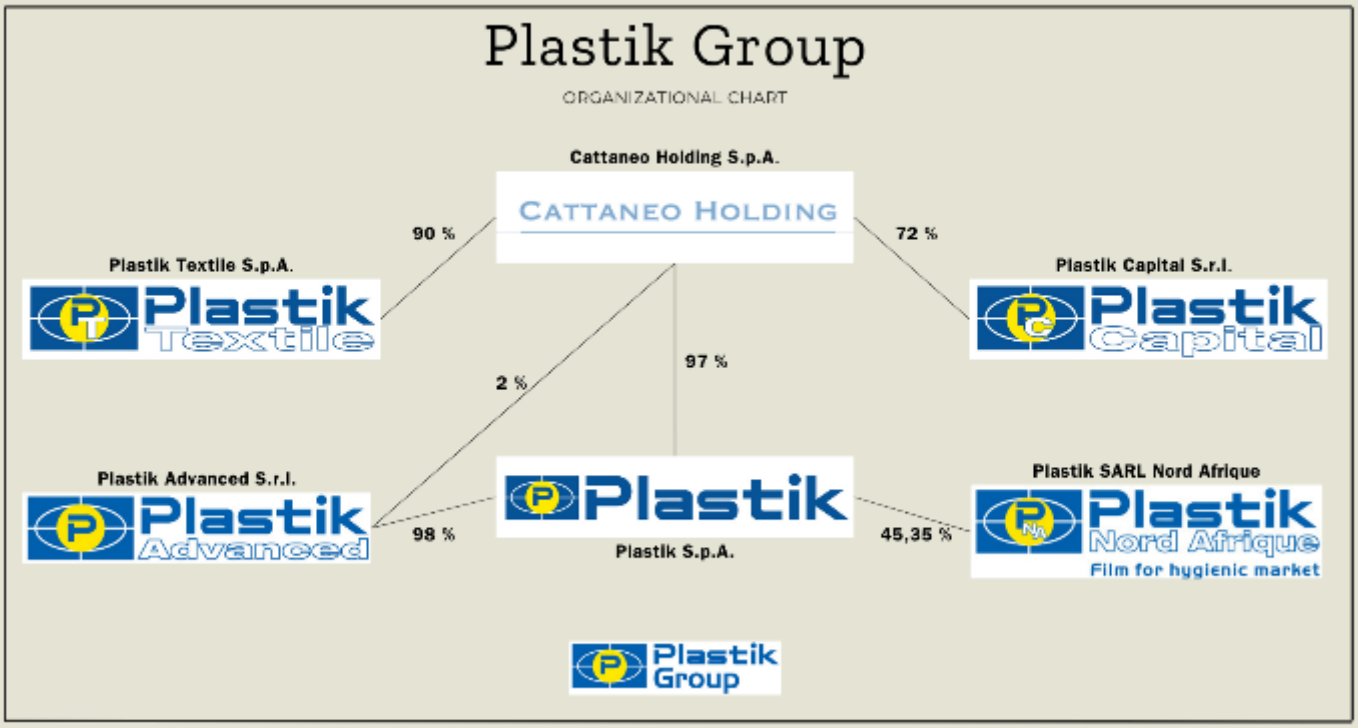
La crescita costante del Gruppo è seguita dall'apertura, nel **1988,** di **Plastik Divisione Agricoltura** (che diventerà **Plastik Advanced S.r.l.**), con sede a Modugno (Bari), **un sito produttivo** focalizzato sulla **produzione di teli agricoli brevettati** per proteggere e favorire la maturazione dell'uva da tavola, delle ciliegie e dei frutti rossi.

Sei anni più tardi, nel **1994**, **Plastik S.p.A. cambia sede** per espandere la propria capacità di produzione, divenendo, così, un **riferimento per il territorio imprenditoriale bergamasco**.

Plastik Textile nasce nel **1998** come azienda del Gruppo Plastik specializzata nella produzione di **film respirabile** e nell'accoppiamento di film traspirabili con **tessuti-non-tessuti** (nonwoven).

Nel **2010**, con un occhio sempre attento all'evoluzione del mercato e dei costi di produzione, la proprietà lancia una quarta sfida: **nasce Plastik Nord Afrique**, con l'obiettivo di intensificare la presenza nel mercato igienico-sanitario del Nord Africa e crescere in quel mercato in costante espansione. La sfida più recente, infine, è quella di affrontare le tematiche relative alla sostenibilità nella sua accezione più ampia. Plastik S.p.A., pertanto, ha deciso di rafforzare il suo percorso di sostenibilità, decidendo di pubblicare il suo **primo Bilancio di Sostenibilità nel 2020** e di proseguire tale attività anche per gli anni successivi.

Nel 2024, Plastik S.p.A. ha ottenuto la certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, confermando il proprio impegno verso l'inclusione e l'uguaglianza all'interno dell'Azienda.


Plastik Group
ORGANIZATIONAL CHART
Cattaneo Holding S.p.A.
CATTANEO HOLDING
90 %
72 %
Plastik Textile S.p.A.
Plastik Textile
Plastik Capital S.r.l.
Plastik Capital
97 %
2 %
Plastik Advanced S.r.l.
Plastik Advanced
98 %
Plastik
Plastik S.p.A.
45,35 %
Plastik SARL Nord Afrique
Plastik Nord Afrique
Film for hygienic market
Plastik Group

REPORT HIGHLIGHTS

Digitalizzazione stampa n. 4: acquisto sistema automatico di controllo qualità al 100%

Rinnovo certificazione ISO 9001:2015 e inizio attività per ottenere certificazione ISO 45001 riguardante la sicurezza

Certificazione UNI/PdR 125:2022 e allineamento con SDG n. 5

Rinnovo autorizzazione AIA e nessuna non conformità nella verifica Arpa

Incremento dell'utilizzo di materiale da post consumo

Nuova formazione sul linguaggio inclusivo e sui principi di sostenibilità

Apertura progetto riduzione emissioni per post combustore e installazione e messa in funzione di un ulteriore sistema di depurazione a filtri per il mulino trafile Plastik

Eliminazione di muletti diesel e muletti obsoleti per la movimentazione e sostituzione con nuovi muletti elettrici

TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

L’analisi di materialità volta a identificare i temi di sostenibilità rilevanti ricopre un’importanza riveste un'importanza cruciale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo responsabile e a lungo termine. La presa di coscenza di questi temi consente alle aziende di affrontare le **sfide globali**, come il cambiamento climatico, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, mentre crea opportunità per l'innovazione, la crescita e la competitività.

L’Azienda ha intrapreso un processo meticoloso per identificare i **temi** di sostenibilità **rilevanti**. Tale analisi è stata avviata partendo da molteplici fonti e metodologie.

Il processo è stato implementato attraverso **analisi di materialità** approfondite, coinvolgimento degli stakeholder e confronto con best practice di settore.

Le azioni di coinvolgimento degli stakeholder sono fondamentali per guidare e responsabilizzare gli organi di gestione aziendale a dare priorità alle tematiche di sostenibilità nel lungo periodo.

Per ottenere un coinvolgimento efficace di tutti gli interlocutori, l'Azienda ha individuato i principali gruppi di stakeholder relativi alla compagine sociale di relazioni instaurate.

L’Azienda adotta un approccio proattivo nel coinvolgimento degli stakeholder principali (questionari, meeting con fornitori, customer care service) sui temi di sostenibilità rilevanti, riconoscendo l'importanza di ascoltare le diverse prospettive e opinioni al fine di orientare le proprie strategie e decisioni. Questo approccio consente di costruire relazioni solide e durature con gli stakeholder e di promuovere un impegno condiviso verso la sostenibilità aziendale.

Plastik ha quindi condotto un'approfondita analisi interna di materialità per valutare l'impatto e la rilevanza dei diversi aspetti ESG per il proprio business e per la propria comunità di stakeholder. Questo processo ha permesso di identificare e prioritizzare le questioni chiave, consentendo lo sviluppo di **strategie mirate** e **impegni concreti** per affrontare le sfide e cogliere le opportunità legate alla sostenibilità.

L'analisi di materialità riveste un ruolo fondamentale nell'identificare le questioni di sostenibilità che sono rilevanti per un'impresa. Per questo motivo, Plastik intende evidenziare le questioni risultate maggiormente rilevanti per la propria realtà.

- I **consumi energetici** e le **emissioni** sono stati identificati come temi di rilevanza significativa per l'impresa, riflettendo la sua consapevolezza dell'impatto ambientale e della necessità di ridurre le emissioni GHG e di migliorare l'efficienza energetica;
- La **circolarità dei materiali** e la **gestione dei rifiuti** sono stati identificati come aspetti chiave per l'impresa, in linea con l'impegno verso una gestione responsabile delle risorse e la transizione verso un modello economico più sostenibile;
- Le questioni relative ai **dipendenti**, quali la formazione, la diversità, lo sviluppo di competenze, la salute e la sicurezza, sono emerse come fondamentali per l'impresa, a conferma dell'impegno verso il **benessere** e lo **sviluppo** del proprio personale;
- Le questioni relative alla **creazione e distribuzione del valore economico** sono di grande importanza per l'Azienda, evidenziando il proprio impegno verso il coinvolgimento e la partnership con le comunità locali e per la gestione responsabile degli impatti delle proprie attività;
- Le questioni relative la **gestione del rapporto con i clienti** e la **qualità e sicurezza,** nonché l'**innovazione sostenibile, del prodotto** sono emerse come temi chiave per l'Azienda, riflettendo l'impegno nella soddisfazione dei clienti, la sicurezza dei prodotti e la trasparenza delle proprie pratiche commerciali;
- La **gestione della catena di fornitura** è una questione di grande rilevanza per Plastik, poiché riconosce l'importanza di ridurre l'impatto negativo sull'ambiente e sulla salute umana, non solo delle proprie attività, ma anche quelle dei propri fornitori.

Di seguito, si riportano le modalità con cui l'azienda coinvolge i diversi stakeholder.

Categoria Stakeholder	Modalità di coinvolgimento
Management	Report periodici/Riunione strategica
Fornitori	Incontri dedicati - Open house fornitori – Criteri di scelta basati su contesto ambientale e sociale
Consumatori/Utenti finali	Sito Internet - Customer care service - Sondaggi in ambito Sostenibilità - Financial Report - Fiere di settore/Convegni- Social
Comunità locale	Sito Internet - Organizzazione di eventi pubblici, attività sportive, sociali e culturali- Social
Comunità finanziaria (Banche e Istituti finanziari, Fondi di investimento, Assicurazioni)	Incontri appositi - Scambio di documentazione via mail, Social

Risorse Umane/Sindacati	Percorsi di formazione - Comunicazioni nelle bacheche aziendali - Email/Intranet/Social - 2 incontri annuali co n tutti i referenti aziendali (Quadri, Dirigenti, Impiegati, Operatori)
Istituzioni ed Enti regolatori (Provincia, Regione, GSE, Agenzia delle Entrate, Camera di Commercio)	Comunicazioni ufficiali - Partecipazioni a progetti, bandi, ricerche - Sito Internet
Associazioni di categoria (Università, Confindustria, Atif, ...)	Email/Brochures - Partecipazione a convegni come rela tori/Testimonianze a corsi - Progetti di collaborazione
Soci	Incontri dedicati
Competitor	Fiere - Partecipazione a gruppi di lavoro in associazioni nazionali e internazionali

L'Azienda riconosce l'importanza di coinvolgere e rispondere alle esigenze delle parti interessate, mentre si impegna a perseguire una crescita sostenibile e responsabile. Le procedure in essere consentono di valutare e gestire in modo efficace gli impatti ESG delle proprie operazioni, garantendo al contempo un allineamento con gli obiettivi strategici dell'azienda e le aspettative degli stakeholder.

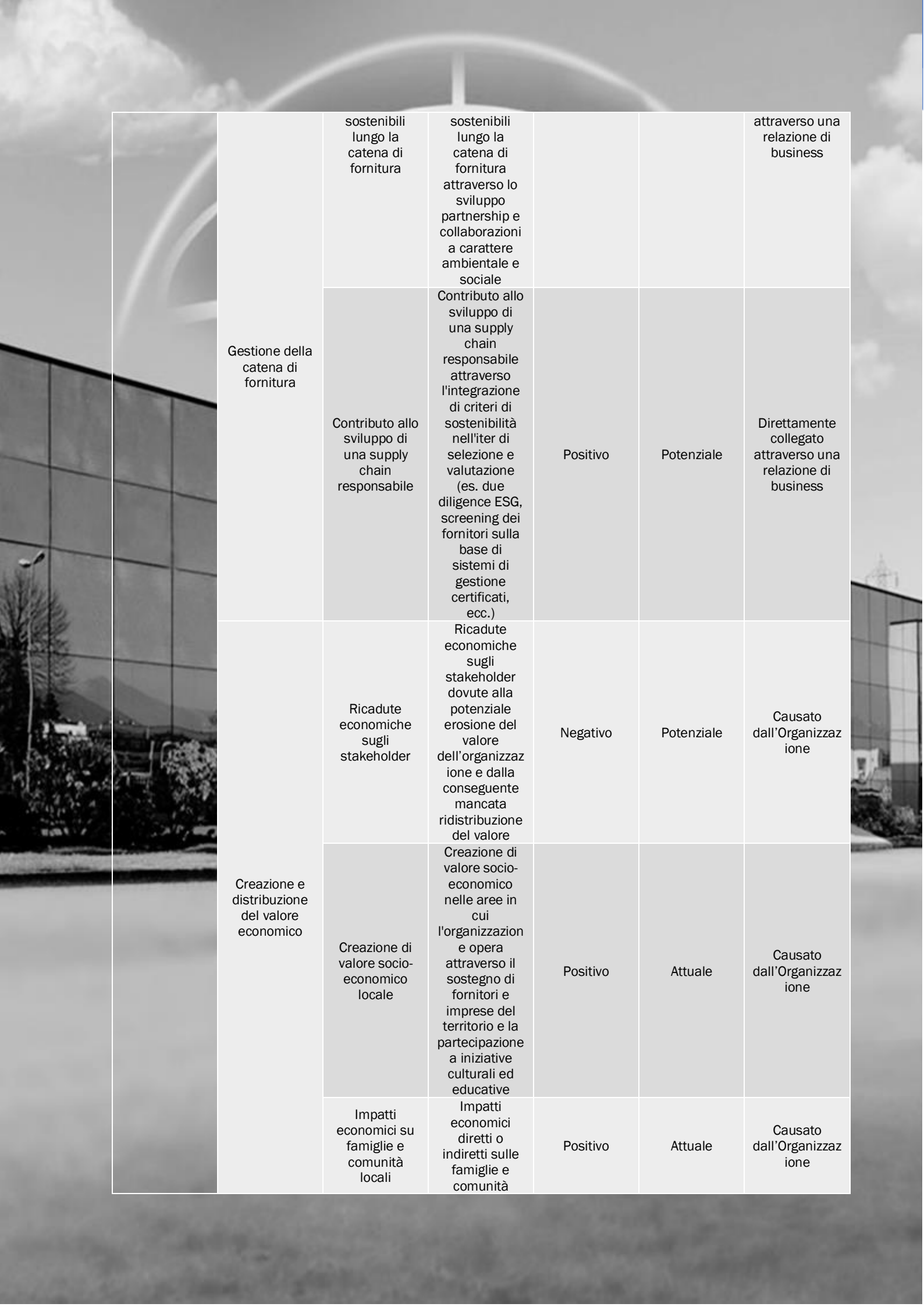
Plastik S.p.A., inoltre, si impegna a prevenire e gestire gli impatti negativi eventualmente generati dalle proprie attività, adottando un approccio basato sulla trasparenza, sull'ascolto degli stakeholder e sull'integrità aziendale. L'organizzazione riconosce la propria responsabilità nel collaborare attivamente alla risoluzione di eventuali effetti avversi che possa aver causato o contribuito a causare.

A supporto di tale impegno, sono attivi meccanismi di segnalazione e gestione dei reclami, accessibili ai lavoratori e ad altri stakeholder. Oltre ai consueti canali di dialogo interno e confronto con le parti sociali, l'azienda ha introdotto una **piattaforma digitale per la segnalazione riservata** di condotte non conformi o situazioni di rischio, in linea con la normativa vigente. Le segnalazioni sono gestite da un soggetto indipendente, con procedure che garantiscono riservatezza, imparzialità e tracciabilità, e sono oggetto di monitoraggio periodico da parte degli organi preposti.

I reclami e le segnalazioni ricevute vengono analizzati in modo strutturato e, qualora rilevanti, trasmessi ai livelli di governance competenti. Nonostante nel periodo di rendicontazione non siano pervenute segnalazioni significative, Plastik valuta periodicamente l'efficacia dei propri strumenti, attraverso test operativi, formazione al personale e confronto con stakeholder chiave. Le procedure sono aggiornate tenendo conto dei cambiamenti normativi e delle evidenze raccolte nel tempo, con l'obiettivo di migliorarne l'accessibilità, la chiarezza e l'impatto.

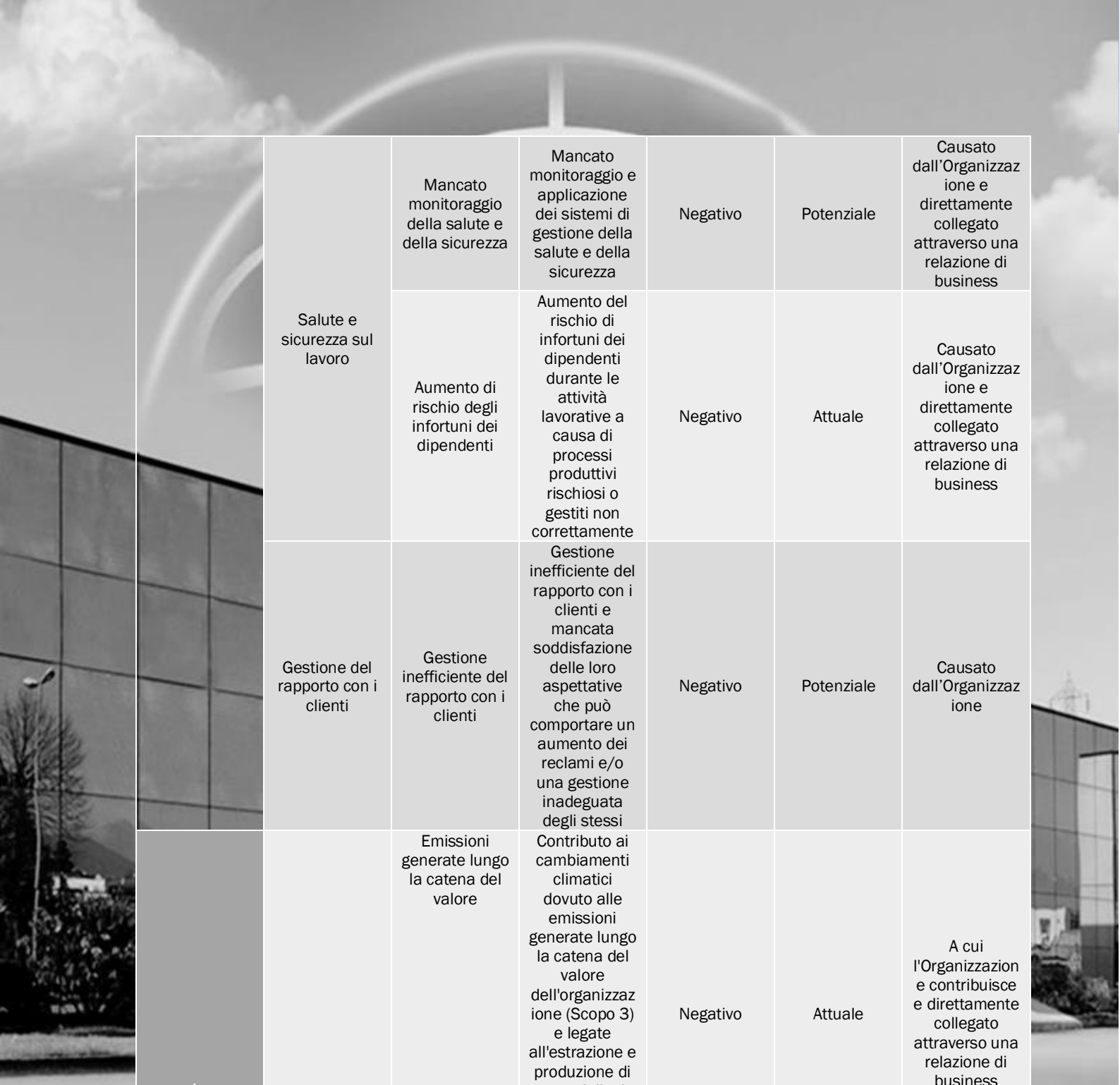
Nel 2024 vengono riconfermati i temi di sostenibilità rilevanti per l'anno 2023, ma sviluppati per meglio avvicinarsi alla nuova **CSRD**. I temi sono, in ogni caso, basati sugli standard GRI, versione 2021.

Pillar	Temi Materiali	Impatti	Descrizione Impatti	Positivo / Negativo	Attuale / Potenziale	Coinvolgimento dell'Organizzazione
GOVERNANCE	Etica e integrità	Potenziali eventi di corruzione e comportamenti anticoncorrenziali	Potenziali eventi di corruzione e comportamenti anticoncorrenziali	Negativo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione
		Non conformità a normative, leggi e regolamenti	Potenziali eventi di non conformità alle normative, leggi, regolamenti e standard del settore	Negativo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione
	Strategia di sostenibilità aziendale	Creazione di valore nel lungo periodo	Creazione di valore nel lungo periodo mediante l'integrazione del successo sostenibile negli obiettivi strategici (es. allineamento del Piano di Sostenibilità al Business Plan aziendale) e nelle remunerazioni di dirigenti e manager (es. collegamento con il raggiungimento di obiettivi di sostenibilità specifici)	Positivo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione
		Diffusione di pratiche	Diffusione di pratiche	Positivo	Potenziale	Direttamente collegato

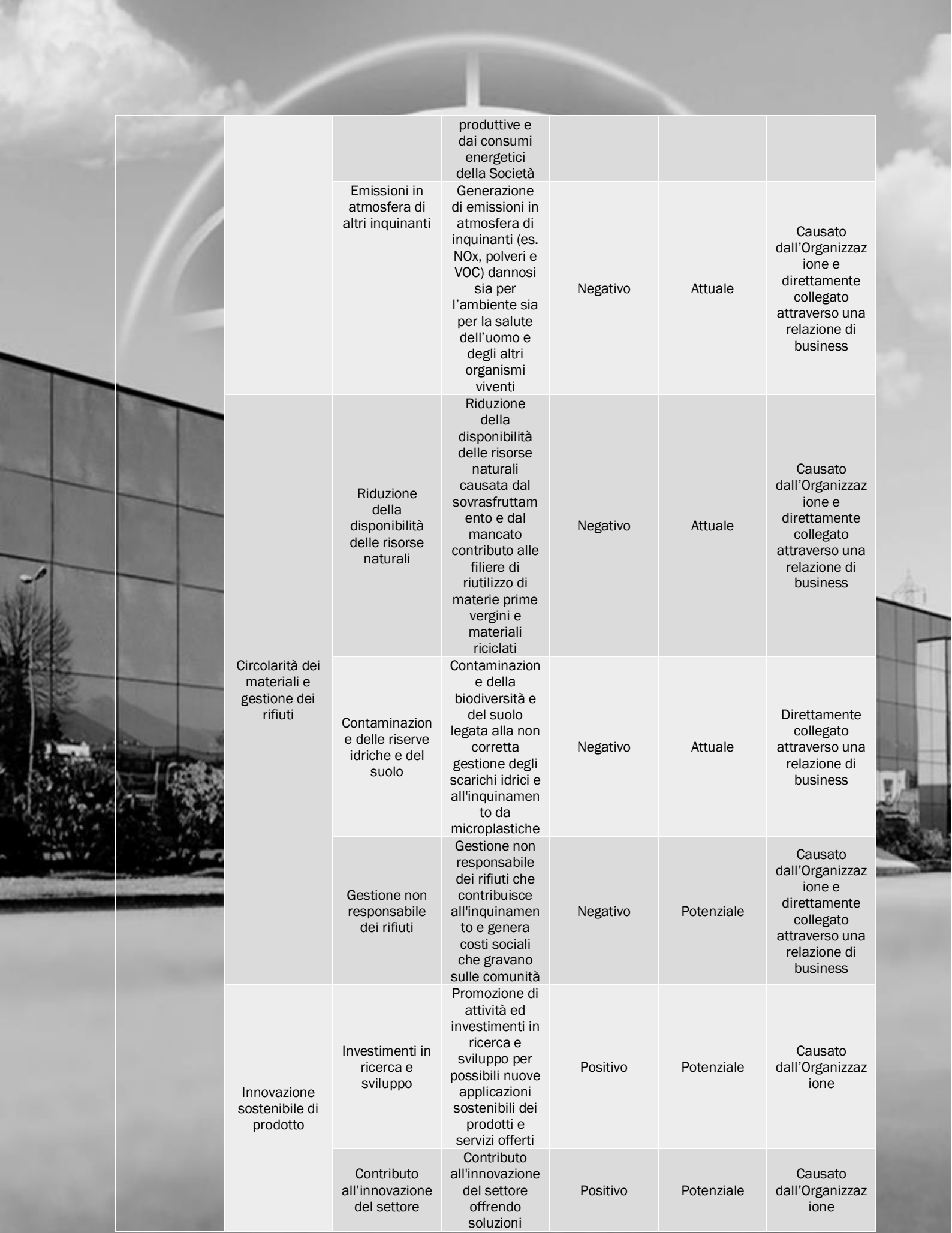


	Gestione della catena di fornitura	sostenibili lungo la catena di fornitura	sostenibili lungo la catena di fornitura attraverso lo sviluppo partnership e collaborazioni a carattere ambientale e sociale			attraverso una relazione di business
		Contributo allo sviluppo di una supply chain responsabile	Contributo allo sviluppo di una supply chain responsabile attraverso l'integrazione di criteri di sostenibilità nell'iter di selezione e valutazione (es. due diligence ESG, screening dei fornitori sulla base di sistemi di gestione certificati, ecc.)	Positivo	Potenziale	Direttamente collegato attraverso una relazione di business
	Creazione e distribuzione del valore economico	Ricadute economiche sugli stakeholder	Ricadute economiche sugli stakeholder dovute alla potenziale erosione del valore dell'organizzazione e dalla conseguente mancata ridistribuzione del valore	Negativo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione
		Creazione di valore socio-economico locale	Creazione di valore socio-economico nelle aree in cui l'organizzazione opera attraverso il sostegno di fornitori e imprese del territorio e la partecipazione a iniziative culturali ed educative	Positivo	Attuale	Causato dall'Organizzazione
		Impatti economici su famiglie e comunità locali	Impatti economici diretti o indiretti sulle famiglie e comunità	Positivo	Attuale	Causato dall'Organizzazione

			locali attraverso la generazione di opportunità professionali (assunzioni)			
SOCIAL	Qualità e sicurezza del prodotto	Fabbricazione di prodotti con alti standard qualitativi	Fabbricazione di prodotti con alti standard qualitativi che garantiscano qualità, durabilità e sicurezza agli utilizzatori finali	Positivo	Attuale	Causato dall'Organizzazione
		Offerta di prodotti in linea con le esigenze del mercato	Offerta di prodotti e servizi in linea con le esigenze del mercato e in prospettiva del miglioramento degli standard qualitativi settoriali	Positivo	Attuale	Causato dall'Organizzazione
		Prodotti che rispettino la salute e la sicurezza dei clienti	Sviluppo e vendita di prodotti che rispettino la salute e la sicurezza dei clienti	Positivo	Attuale	Causato dall'Organizzazione
	Benessere del dipendente	Sviluppo di competenze e capacità	Sviluppo di competenze e capacità attraverso formazione e percorsi di carriera personalizzati	Positivo	Attuale	Causato dall'Organizzazione
		Promozione di una cultura inclusiva	Promozione di una cultura inclusiva che favorisca la diversità, l'equità e l'inclusione a tutti i livelli all'interno dell'organizzazione e che faciliti l'espressione del talento e dell'unicità di ciascuno	Positivo	Attuale	Causato dall'Organizzazione
		Ambiente lavorativo basato sulla meritocrazia	Promozione di un ambiente lavorativo basato sulla meritocrazia ed una retribuzione equa, in grado di valorizzare i dipendenti	Positivo	Attuale	Causato dall'Organizzazione



	Salute e sicurezza sul lavoro	Mancato monitoraggio della salute e della sicurezza	Mancato monitoraggio e applicazione dei sistemi di gestione della salute e della sicurezza	Negativo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business
		Aumento di rischio degli infortuni dei dipendenti	Aumento del rischio di infortuni dei dipendenti durante le attività lavorative a causa di processi produttivi rischiosi o gestiti non correttamente	Negativo	Attuale	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business
	Gestione del rapporto con i clienti	Gestione inefficiente del rapporto con i clienti	Gestione inefficiente del rapporto con i clienti e mancata soddisfazione delle loro aspettative che può comportare un aumento dei reclami e/o una gestione inadeguata degli stessi	Negativo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione
ENVIRONMENT	Consumi energetici ed emissioni	Emissioni generate lungo la catena del valore	Contributo ai cambiamenti climatici dovuto alle emissioni generate lungo la catena del valore dell'organizzazione (Scopo 3) e legate all'estrazione e produzione di materiali, al trasporto di combustibili acquistati e all'uso finale di beni e servizi	Negativo	Attuale	A cui l'Organizzazione contribuisce e direttamente collegato attraverso una relazione di business
		Emissioni GHG (dirette e indirette)	Contributo ai cambiamenti climatici e agli impatti negativi sull'ambiente in termini di emissioni GHG (dirette ed indirette) derivanti principalmente dalle attività	Negativo	Attuale	Causato dall'Organizzazione



			produttive e dai consumi energetici della Società			
		Emissioni in atmosfera di altri inquinanti	Generazione di emissioni in atmosfera di inquinanti (es. NOx, polveri e VOC) dannosi sia per l'ambiente sia per la salute dell'uomo e degli altri organismi viventi	Negativo	Attuale	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business
	Circolarità dei materiali e gestione dei rifiuti	Riduzione della disponibilità delle risorse naturali	Riduzione della disponibilità delle risorse naturali causata dal sovrasfruttamento e dal mancato contributo alle filiere di riutilizzo di materie prime vergini e materiali riciclati	Negativo	Attuale	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business
		Contaminazione delle riserve idriche e del suolo	Contaminazione della biodiversità e del suolo legata alla non corretta gestione degli scarichi idrici e all'inquinamento da microplastiche	Negativo	Attuale	Direttamente collegato attraverso una relazione di business
		Gestione non responsabile dei rifiuti	Gestione non responsabile dei rifiuti che contribuisce all'inquinamento e genera costi sociali che gravano sulle comunità	Negativo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione e direttamente collegato attraverso una relazione di business
	Innovazione sostenibile di prodotto	Investimenti in ricerca e sviluppo	Promozione di attività ed investimenti in ricerca e sviluppo per possibili nuove applicazioni sostenibili dei prodotti e servizi offerti	Positivo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione
		Contributo all'innovazione del settore	Contributo all'innovazione del settore offrendo soluzioni	Positivo	Potenziale	Causato dall'Organizzazione

			avanzate che portino impatti positivi sui clienti, sulle operazioni aziendali e sull'ambiente			

PRINCIPLE OF GOVERNANCE

GOVERNANCE

Oltre ai principi di una Governance responsabile, fondamentali per garantire un agire consapevole e rispettoso, diventa sempre più cruciale per le aziende concentrarsi sulla creazione di valore a lungo termine e sulla definizione di obiettivi che prendano in considerazione gli impatti economici, ambientali e sociali generati o subiti nel proprio business.

L'Azienda ha compreso appieno l'importanza della Governance per raggiungere tali obiettivi, fungendo da guida verso scelte responsabili non solo sul piano economico-finanziario, ma anche sociale e ambientale, costruendo così legittimità nei confronti dei propri stakeholder.

In questo contesto, è fondamentale orientare le aspirazioni aziendali verso una maggiore consapevolezza degli impatti ambientali e sociali generati su quelli economici, valutando i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder, considerando attentamente gli effetti finanziari delle decisioni conseguenti.

Il tema della **Governance** è fondamentale nella visione aziendale e nel proprio impegno verso una crescita responsabile e sostenibile.

Una solida governance non è solo il fondamento di una gestione aziendale trasparente ed etica, ma è anche un elemento cruciale per generare fiducia e valore condiviso tra tutti gli interlocutori.

Nel corso del 2024, l'Azienda ha rafforzato i propri processi di governance per garantire una maggiore aderenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (o anche SDGs) che guidano le scelte strategiche. Tra le principali azioni intraprese:

- **Monitoraggio degli SDGs (Sustainable Development Goals)**: il **Comitato di Sostenibilità** si incontra periodicamente sia per momenti formativi sia per l'analisi di avanzamento del piano strategico, monitorando gli indicatori di sostenibilità, con particolare attenzione agli **Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile n. 3**, **5**, **12** e **13**, già identificati come prioritari.
- **Promozione della diversità e inclusione**: abbiamo rafforzato il nostro impegno verso la **Parità di Genere** (UNI/PdR 125:2022), garantendo una rappresentanza equilibrata nei processi decisionali e una maggiore partecipazione nei ruoli di leadership. Il Comitato guida è garante di tale processo.

L'obiettivo è continuare a sviluppare un sistema di governance sempre più resiliente e innovativo, capace di affrontare le sfide di un contesto globale in rapida evoluzione. Questo include un costante dialogo con gli **stakeholder**, un'attenzione sempre maggiore alla compliance normativa e un focus sulla creazione di valore a lungo termine.

In questa ottica, è stato rivisto il **MOG** (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) secondo il **D. Lgs. 231/2001**, in accordo con i nuovi reati inserti. L'Organismo di Vigilanza ha eseguito la sorveglianza con le cadenze stabilite, senza riscontrare mancanze o non conformità al modello stesso. Nel corso del 2024 è stato realizzato un corso di formazione a tutto il Consiglio di Amministrazione sui reati connessi alla corruzione. Un evento simile è pianificato con cadenza annuale.

Il Codice Etico ha mantenuto il suo compito fondamentale di guida nella definizione delle strategie.

Il lavoro sui **valori** e sulle **politiche** ha poi portato ad una concentrazione sulla valutazione delle competenze. In particolare, per le funzioni manageriali, è stato realizzato un assessment sulle soft skill con l'obiettivo di definire percorsi di crescita e delega, consoni con le capacità e attitudini di ciascuno, identificando eventuali aree da rafforzare o punti di eccellenza. I risultati verranno condivisi a gennaio 2025.

Tutto il Consiglio di Amministrazione sta attenzionando le evoluzioni normative legate alla CSRD e promuovendo attività di avvicinamento e preparazione alla rendicontazione secondo le previsioni di tale direttiva.

A fianco del Consiglio di Amministrazione vi sono organi di controllo costituiti da professionisti indipendenti all'Azienda: Il Collegio sindacale e l'Organismo di Vigilanza.

Sono confermati anche la presenza del Comitato di sostenibilità, per la verifica dell'avanzamento del piano strategico, e il Comitato guida per la tutela della parità di genere. Entrambi i comitati sono stati riconosciuti dal Consiglio di Amministrazione e hanno un proprio budget di spesa autonomi.

Nel corso del 2024 le aziende della **Cattaneo Holding** hanno avviato operazioni straordinarie volte ad una concentrazione del capitale delle aziende in capo alle stesse, con la riduzione del peso dei membri singoli della famiglia. Questo è stato fatto nell'ottica di allineamento strategico, secondo le diverse aspettative degli satkeholder. Tali operazioni non hanno creato criticità finanziarie alle aziende che restano ben patrimonializzate.

Il modello di Comunicazione del Consiglio di Amministrazione rispetto ai manager è rimasto immutato e prevede:

- 2 **riunioni strategiche** per illustrare i dettagli della strategia e il piano industriale (aggiornamento)
- **riunioni di condivisione** mensili tra manager con l'obiettivo di allineamento
- **riunioni di team** con l'obiettivo di declinare la strategia a tutti i livelli e tradurla in progetti operativi

Obiettivi per il prossimo anno

Nel 2025, oltre ai già sovracitati, si aggiungerà anche un incontro con il **Comitato di Direzione**, composto dalle funzioni chiave aziendali al fine di mantenere una informativa più frequente sullo sviluppo della strategia: questo si è reso necessario a causa delle mutevoli situazioni del contesto esterno e interno, che richiedono un focus più frequente.

In ottica di allargamento del board e di delega, a gennaio 2024 è stato nominato un Vice Direttore generale, con responsabilità sull'area HR, ICT e Qualità - Ambiente.

È già stato definito un percorso, con due step temporali, che porteranno alla nomina di un Direttore generale esterno alla famiglia, con ampi compiti e mandati operativi di gestione ordinaria.

QUALITÀ DELL'ORGANO DI GOVERNO

Per quanto riguarda la qualità dell'organo di governo, è sempre più necessario andare a monitorare il grado con cui l'intera organizzazione, compresi i più alti organi di gestione, siano allineati nel creare valore a lungo termine.

Nella tabella si indicano le **milestone strategiche** in ambito sostenibilità che l'Azienda ha conseguito nell'ultimo anno e che intende perseguire il prossimo anno.

Pillar	Presente	Prossimo
Environment	Riduzione emissioni Reparto Stampe e Reparto Estrusione (5% annuo)	Monitoraggio delle emissioni della catena di fornitura
Social	Ottenimento Certificazione Parità di Genere	Miglioramento Talent Retention e diminuzione Turnover
Governance	Verifica assenza di conflitti di interesse all'interno del board	Creazione della figura di Internal Auditor

Nelle tabelle sottostanti si riporta la **suddivisione dei più alti organi di gestione aziendale** di Plastik S.p.A.

Suddivisione per genere ed età del CdA			
	< 30 anni	**30 < anni > 50**	**> 50 anni**
Uomini	0 %	0 %	66 %
Donne	0 %	33 %	0 %

La compagine del Consiglio di Amministrazione in Plastik Textile S.p.A. ha una percentuale di donne maggiore (2 membri su 3).

Di seguito, si riporta la ripartizone delle competenze dei membri del CDA.

Distribuzione competenze Top management suddivisi per genere					
	Tecniche	**Economiche**	**Sociali**	**Ambientali**	**Finanziarie**
Uomini	33 %			33 %	
Donne		33 %	66 %	66 %	33 %

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Plastik Textile S.p.A., quale massimo organo di governo, svolge un **ruolo strategico** nello sviluppo, approvazione e aggiornamento della missione, dei valori e della strategia aziendale, con un impegno diretto nell'integrazione degli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni aziendali. Nel 2024, il CdA ha approvato il **Piano Strategico di Sostenibilità 2024–2027**, allineato agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDGs) prioritari per l'azienda, tra cui Salute e Benessere (SDG 3), Parità di Genere (SDG 5), Consumo e Produzione Responsabili (SDG 12) e Lotta al Cambiamento Climatico (SDG 13). Tali obiettivi sono integrati nel piano industriale e costantemente monitorati con il supporto dei manager apicali, attraverso **incontri mensili** e **due riunioni strategiche annuali** dedicate alla definizione e revisione degli orientamenti ESG.

La supervisione delle attività di **due diligence** e dei processi per la gestione degli impatti economici, ambientali e sociali avviene mediante un presidio strutturato. Il Comitato di Sostenibilità, formalmente istituito dal CdA nel luglio 2024 e dotato di autonomia, si riunisce con **cadenza trimestrale** per monitorare l'avanzamento delle iniziative ESG e per valutare le performance rispetto agli obiettivi prefissati. I risultati vengono presentati al CdA, che li utilizza per orientare le proprie **decisioni strategiche**.

Il coinvolgimento degli **stakeholder** rappresenta un **elemento centrale** del modello di governance. L'azienda promuove il **dialogo attivo** con le parti interessate attraverso iniziative quali open house con i fornitori, eventi pubblici, consultazioni e sondaggi. Le evidenze raccolte alimentano l'analisi di materialità e sono considerate dal CdA nei processi di identificazione e valutazione degli impatti, contribuendo alla costruzione di un approccio sostenibile condiviso.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina l'**efficacia dei processi di identificazione e gestione degli impatti** almeno due volte l'anno, in occasione delle riunioni strategiche e delle rendicontazioni trimestrali del Comitato di Sostenibilità. Tale revisione consente una valutazione approfondita dei risultati raggiunti, dei gap da colmare e delle misure correttive da adottare. A supporto di questo processo, nel 2024, i membri del CdA hanno partecipato a una **sessione formativa** dedicata alla normativa CSRD, agli standard ESRS e ai rischi di corruzione, con l'obiettivo di rafforzare la propria capacità di guidare l'organizzazione in modo responsabile e conforme alle best practice di governance sostenibile.

In continuità con il modello di governance descritto, il Consiglio di Amministrazione ha formalmente delegato la gestione operativa degli impatti economici, ambientali e sociali a un gruppo di **senior manager** e figure chiave interne, tra cui il Responsabile Sostenibilità e Rapporti Istituzionali, il Q-E and Regulatory Affairs Manager, l'HR Manager e l'RSPP. Queste figure, coordinate dal **Comitato di**

Sostenibilità, sono responsabili dell'attuazione delle politiche ESG e del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico di Sostenibilità.

Oltre ai manager apicali, anche altri dipendenti sono coinvolti nell'attuazione e nel monitoraggio delle iniziative, in un'ottica di responsabilizzazione diffusa e trasversale all'intera organizzazione.

La reportistica verso il CdA avviene con **cadenza trimestrale**, attraverso aggiornamenti formali sull'andamento delle azioni ESG, mentre ulteriori momenti di confronto sono previsti nelle **riunioni strategiche semestrali** e negli incontri periodici con il top management. Questo flusso informativo continuo garantisce al massimo organo di governo un presidio costante sulla gestione degli impatti e l'efficacia delle iniziative intraprese.

Il Consiglio di Amministrazione di Plastik Textile S.p.A. è oggetto di una valutazione continuativa in merito alla propria efficacia nella supervisione della gestione degli impatti economici, ambientali e sociali. Sebbene non sia prevista una procedura di valutazione formalizzata secondo criteri esterni o standardizzati, l'efficacia del CdA viene monitorata attraverso il raggiungimento degli obiettivi previsti nel **Piano Strategico di Sostenibilità** e il livello di **allineamento tra le decisioni strategiche e le performance ESG**, che costituiscono criteri impliciti di performance.

Il processo di autovalutazione è **interno e integrato nelle attività di monitoraggio strategico**, con confronti regolari tra il CdA, il Comitato di Sostenibilità e il management. La verifica dell'assenza di conflitti di interesse all'interno del board e le ore di formazione su temi etici e anticorruzione rappresentano ulteriori strumenti per garantire la responsabilità e l'integrità del massimo organo di governo.

Nel corso del 2024, in risposta all'evoluzione normativa e alla crescente rilevanza dei temi ESG, **è stato nominato un Vicedirettore generale** con deleghe specifiche su funzioni strategiche (HR, ICT, Qualità - Ambiente), in un'ottica di rafforzamento della governance e di maggiore delega operativa. Inoltre, è stato avviato un **percorso verso la futura nomina di un Direttore Generale esterno alla famiglia**, con l'obiettivo di promuovere una leadership più ampia e indipendente.

Queste azioni testimoniano l'impegno dell'organizzazione nel rafforzare costantemente l'efficacia e la trasparenza del massimo organo di governo, anche in assenza di un sistema formale di valutazione esterna.

COMPOSIZIONE, SELEZIONE E PERFORMANCE DELLA GOVERNANCE

Nel corso del 2024, Plastik Textile S.p.A. ha rafforzato la propria struttura di governance, mantenendo una chiara distinzione tra **indirizzo strategico** e **gestione operativa**. Il **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, massimo organo di governo, orienta le **strategie aziendali**, approva le **principali politiche** e presidia gli **impatti economici, ambientali e sociali** dell'organizzazione. A supporto del CdA opera il **Comitato Esecutivo**, che si riunisce **mensilmente** per monitorare gli **indicatori di performance** e valutare **rischi e impatti** rilevanti.

Il Comitato Esecutivo è composto da **cinque membri** – tra cui **tre dirigenti**, **un dipendente interno** e **un membro del CdA** – a rappresentanza delle **principali funzioni aziendali**. Tutti i componenti del CdA e del Comitato ricoprono **ruoli esecutivi** con **deleghe operative**. La composizione attuale include **una donna** su cinque membri: pur in assenza di politiche formali di rappresentanza, l'Azienda promuove attivamente la **diversità** e la **parità di genere**, anche tramite il percorso di **certificazione per la parità**.

I profili presenti nei due organi esprimono competenze **tecniche, economiche, sociali e ambientali**, funzionali alla gestione degli **impatti ESG**. L'interazione costante tra CdA e Comitato garantisce **continuità strategica e operativa**, mentre **dipendenti** e **soci** sono gli stakeholder direttamente coinvolti attraverso **momenti di ascolto strutturato** e **dialogo continuo** con il management.

La **nomina del CdA** avviene ogni **tre anni** ad opera dell'**Assemblea dei Soci**, che propone e valuta i candidati secondo **criteri condivisi**. È richiesta un'**autodichiarazione** sull'assenza di **conflitti di interesse** e legami politici. Si promuove un **equilibrio di genere e competenze**, privilegiando profili con esperienza **tecnica, amministrativa, di mercato** e in **sostenibilità**, valutata tramite **curriculum** o **esperienza interna**.

Il **Presidente del CdA** è espressione della **seconda generazione imprenditoriale**, con una profonda conoscenza del contesto aziendale e della **visione di lungo periodo**. Pur non ricoprendo ruoli operativi, presidia l'**indirizzo strategico** della Società. In virtù della **natura familiare della proprietà**, il **rischio di conflitti di interesse** è assente. Il Presidente è inoltre soggetto al **controllo dell'Organismo di Vigilanza** ai sensi del **Modello 231**.

La **valutazione della performance** del CdA avviene **annualmente** tramite una relazione presentata all'**Assemblea dei Soci** e al **Collegio Sindacale**. La relazione copre l'**allineamento con il piano strategico**, la **definizione delle strategie**, la gestione di **rischi e opportunità**, la **compliance normativa**, i **progetti di investimento**, le iniziative **ESG**, le **tematiche HR** e l'**innovazione**.

L'Assemblea può richiedere **chiarimenti** e formulare valutazioni utili all'eventuale **revisione della composizione** o delle **pratiche organizzative**.

La **politica retributiva** è strutturata e differenziata per **ruoli e responsabilità**, con l'obiettivo di incentivare il **raggiungimento degli obiettivi aziendali**, anche in ottica **sostenibile**. Per il **CdA** è previsto un **compenso fisso**, definito ogni **tre anni**, comprensivo di **trattamento di fine mandato**, **indennità di trasferta** e **fringe benefit**. Il CdA può proporre **modifiche** in aumento o in riduzione, ma la decisione finale spetta all'**Assemblea dei Soci**.

Per i **senior manager**, è prevista una parte **fissa** basata sul **CCNL** e una parte **variabile** legata a un sistema di **Management by Objectives (MBO)**. Gli **obiettivi MBO** possono riguardare risultati **aziendali, funzionali o di processo**, alcuni dei quali legati alla **gestione degli impatti ESG**. Il loro avanzamento viene **monitorato due volte l'anno** e può avere anche una **durata pluriennale**. I manager possono **condividere i premi** con i collaboratori, favorendo **coinvolgimento e corresponsabilità**.

La determinazione dei compensi si avvale del supporto di **consulenti esterni**, in particolare di un **consulente del lavoro**, per garantire **coerenza normativa** e **aderenza alle prassi di mercato**. Pur potendo proporre modifiche, la **decisione finale** in materia retributiva rimane in capo all'Azienda, tramite l'approvazione dell'**Assemblea dei Soci**.

ETICA ED INTEGRITÀ

L'etica e l'integrità rivestono un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda, poiché influiscono su ogni aspetto delle sue operazioni e relazioni con gli stakeholder. Queste definiscono il modo in cui un'azienda si comporta, prende decisioni e gestisce le sue relazioni con dipendenti, clienti, fornitori, investitori.

Il comportamento etico, in linea con le leggi applicabili e le norme condivise per il comportamento aziendale, è una componente critica per la creazione di valore a lungo termine.

L'Azienda si è quindi dotata di procedure anticorruzione attraverso un codice etico e un processo strutturato di gestione.

Plastik Textile S.p.A. ha confermato il suo Codice Etico, basato sui principi di una **comunicazione trasparente** e diretta verso tutti gli interlocutori interni ed esterni.

L'**etica** e l'**integrità** sono importanti per il successo e il futuro di Plastik perché:

- creano fiducia negli stakeholder, creando **relazioni solide** e durature;
- aiutano ad **attrarre talenti**, perché sempre più i giovani guardano ai valori che ispirano le aziende e il loro operato
- migliorano la reputazione e riducono i rischi di azoni legali o conseguenze;
- costituiscono un elemento di **differenziazione competitiva**, riconosciuta sul mercato

Il Codice etico, redatto nell'ambito del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (MOG 231), trae la sua ispirazione dalla **Dichiarazione Universale dei diritti umani**, la convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e la Convenzione ILO 138.

Il documento viene consegnato a tutto il personale in fase di inserimento ed è disponibile sul sito internet (https://www.plastik.it/it/azienda/politica-aziendale) e sulla intranet aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione viene annualmente formato sulle tematiche connesse ai potenziali reati dell'Organismo di controllo.

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza indipendente vigila sul rispetto dello stesso e fa da garante del Codice Etico.

Nel 2023 l'Azienda si è adeguata anche al **D. lgs. 24/2023** (Direttiva UE 2019/1937: Whistleblowing) e ha continuato il suo impegno anche nel 2024.

A tal proposlto è stata acquistata la licenza di una piattaforma per le segnalazioni anonime, che permettono di tracciare le segnalazioni con assoluta garanzia dell'anonimato del mittente. In più, è stata fatta usufruire a tutto il personale la formazione on-line sull'uso dello strumento e sulle novità normative del decreto relativo al Whistleblowing. È stata data anche la disponibilità per erogare training one-to-one e fornire assistenza nei primi giorni di test della piattaforma. Da ultimo, è stato nominato il responsabile del Whistleblowing con opportuna delega sottoscritta e ratificata dall'Organismo di Vigilanza.

Durante il periodo di rendicontazione ed il precedente, non è stata segnalata nessuna violazione del MOG 231 né da soggetti interni, né da soggetti esterni.

Parimenti non risultano azioni legali in corso nei confronti dell'Azienda nell'ambito di comportamenti anticoncorrenziali, violazioni delle norme antitrust, pratiche monopolistiche o violazioni dei diritti umani.

L'Azienda si è dotata di un programma di formazione sulle procedure di anticorruzione. Questo programma è progettato per sensibilizzare e formare i dipendenti sui rischi legati alla corruzione e sulle procedure per prevenirli e gestirli efficacemente.

Inoltre, per monitorare e misurare il rischio di corruzione e le iniziative di anticorruzione svolte, l'Azienda si è dotata di strumenti e processi dedicati.

L'Azienda è in grado di descrivere i propri meccanismi interni ed esterni (con verifica di terza parte: OdV) per verificare la messa in atto di comportamenti etici e legali da parte dei propri dipendenti e per tracciare i comportamenti illeciti, non etici o la mancanza di integrità.

Di seguito sono riportati il numero di episodi di corruzione avvenuti all'interno dell'Azienda suddivisi per anno.

	2024	2023	2022
Numero di episodi di corruzione	0,00	0,00	0,00

L'Azienda implementa diverse iniziative volte a sviluppare e promuovere la cultura aziendale.

Queste iniziative vengono comunicate anche all'esterno per garantire trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder. È stato, ad esempio, promosso il benessere dei dipendenti attraverso programmi di supporto per il loro benessere fisico (ginnastica posturale in azienda,

incontri con nutrizionista); gli stessi dipendenti sono anche stati coinvolti nella definizione dei valori aziendali, al fine di creare un senso di appartenenza e di condivisione a tutti i livelli.

L'Azienda offre la massima trasparenza riguardo alle modalità e alle tempistiche di pagamento verso i vari business partner. Queste informazioni sono chiaramente definite nei nostri contratti, garantendo una gestione chiara e trasparente delle transazioni commerciali.

Oltre al Codice Etico, vengono riconfermate le **Politiche** (Qualità, Ambiente, Sicurezza, Innovazione e Responsabilità sociale) aggiornate nel 2023. Esse sono state divulgate e comunicate a tutto il personale attraverso incontri diretti. Sono presenti sul sito internet aziendale (https://www.plastik.it/it/azienda/politica-aziendale) e sono state pubblicizzate negli eventi (Open Day e Family Day) promossi per coinvolgere e informare gli stakeholder.

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Nel contesto attuale, l'attenzione verso i temi ESG è diventata cruciale per le aziende desiderose di dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. In questa sezione, esploreremo il nostro approccio ai temi ESG, evidenziando il nostro modello organizzativo e gli obiettivi volti a promuovere una crescita sostenibile e un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Plastik Textile S.p.A. opera nel seguente settore:

Produzione di film e sacchetti per il settore igienico–sanitario e film tecnici per settori specifici

I principali prodotti dell'Azienda sono:

- **film traspiranti impermeabili**, utilizzati all'interno degli assorbenti igienici e dei pannoloni per adulti;
- **film laminati traspiranti con tessuto-non-tessuto** (TNT), che trovano applicazione in tutto il settore igienico e medicale;
- **film impiegati**, in particolare, **nella realizzazione di membrane sotto-tegola per il settore edile**;
- **film tecnici per applicazioni specifiche in settori differenti**.

Grazie alla tecnologia introdotta nel 1998, Plastik Textile è l'unica azienda a poter offrire film prodotti in estrusione tramite compound realizzato in linea (sistema brevettato). Tale soluzione permette di garantire la **massima flessibilità** nel realizzare soluzioni in grado di soddisfare anche le più sofisticate esigenze del cliente.

Il reparto di estrusione è nato alla fine degli anni '90, con l'introduzione della **prima linea per la produzione di film Breathable** (traspirante) **in Europa** per il settore igienico.

Nel corso degli anni, l'Azienda si è distinta per capacità di esaltare al massimo dei livelli qualitativi i lavori prodotti tramite la **tecnologia di stampa Flexo** integrata all'estrusione. Il costante aggiornamento tecnologico e soprattutto la ricerca constante nella preparazione del personale addetto, ha permesso di ottenere **standard qualitativi di alto livello**, quali la certificazione del Sistema di Gestione della Qualità secondo lo standard internazionale **ISO 9001:2015** (Validità: 08 novembre 2024 – 07 novembre 2027).

La sostenibilità aziendale è una priorità sempre più importante per molte organizzazioni, che cercano di integrare pratiche sostenibili nei loro obiettivi e strategie. L'Azienda ha definito obiettivi

di sostenibilità che includono indicatori chiave di performance (KPI) misurabili, consentendo un monitoraggio efficace dei nostri progressi verso la sostenibilità.

Nel quadro della sostenibilità aziendale, è importante tracciare gli obiettivi ambientali, sociali e di governance che un'azienda ha già raggiunto o intende perseguire. La seguente tabella fornisce una panoramica degli obiettivi conseguiti nell'ultimo anno e di quelli che si intendono perseguire nel prossimo anno, fornendo così una visione chiara del percorso di sostenibilità dell'Azienda.

Piano Strategico	2024		2025	
	Obiettivi conseguiti	**KPI**	**Obiettivi da perseguire**	**KPI**
Environment	Riduzione consumi energetici ed emissioni	Valore emissione reparto Stampe anno precedente/Valore emissione anno in corso (Calcolata sui Kg prodotti) (< 2% annuo)	Avviamento monitoraggio emissioni GHG Scope 3	-
		N. di veicoli diesel sostituiti con veicoli elettrici/ibridi		
	Miglioramento circolarità dei materiali e gestione dei rifiuti	Incremento annuale della % acquisto materiale da PCR/Totale acquisto granulo	Incremento uso energia rinnovabile	% Incremento energia da fotovoltaico (Valutazione affito nuovo impianto)
		% di riduzione di rifiuti pericolosi/Anno precedente		
Social	Certificazione Parità di Genere	Punteggio Certificazione (>60%)	Avanzamento Piano Strategico per la Parità di Genere 2025-2027	% Iniziative per la Parità di Genere chiuse nei tempi stabiliti (> 70% delle iniziative totali)
Governance	Formazione agli organi di governo in tema di anticorruzione e reati delle funzioni apicali	N. Ore Formazione all'anno (min. 4)	Creazione della funzione di Internal Auditor	N. di raccomandazioni audit implementate

Gli obiettivi di sostenibilità dell'Azienda sono completamente integrati nelle nostre strategie e politiche aziendali. Siamo impegnati a garantire che la sostenibilità sia al centro delle nostre decisioni aziendali e delle nostre operazioni quotidiane, contribuendo così a un impatto positivo su scala più ampia.

L'Azienda ha attuato dei flussi informativi interni per la raccolta, la misurazione e il reporting degli obiettivi di sostenibilità. Plastik Textile si è avvalsa anche di piattaforme tecnologiche dedicate a

questo scopo. Attraverso piattaforme come **Open-es**, **Sedex** e **Synesgy**, infatti, sono stati raccolti dati utili ai fini della rendicontazione e sono state condivise le esperienze affrontate dall'Azienda dall'inizio del suo percorso di sostenibilità, iniziato nel 2020.

Plastik Textile pubblica le proprie performance sui temi di sostenibilità all'interno del **Bilancio di Sostenibilità**, sebbene questo non sia attualmente sottoposto a revisione da parte di un ente terzo. L'Azienda si impegna comunque a fornire informazioni **accurate** e **trasparenti** riguardo alle azioni intraprese e alle performance conseguite in materia di sostenibilità.

Inoltre, l'Azienda è in grado di descrivere con chiarezza il proprio modello aziendale. Questa comprensione approfondita consente di individuare le opportunità e le sfide legate alla sostenibilità lungo l'intera catena del valore e di adottare misure concrete per migliorare le proprie performance.

L'Azienda è in grado di fornire dettagli sulla composizione e sull'organizzazione degli **organi di Amministrazione**, **Gestione** e **Controllo.** Questo include informazioni sui membri chiave di tali organi, il loro ruolo e le responsabilità specifiche all'interno della struttura aziendale.

In aggiunta, i membri degli organi di gestione aziendale hanno accesso a consultazioni con esperti, partecipano ad attività di formazione e sono coinvolti in altre iniziative di sviluppo delle competenze in materia ESG (Ambientale, Sociale e di Governance). Questo impegno è volto a garantire che i nostri leader siano adeguatamente preparati per affrontare le sfide e cogliere le opportunità legate alla sostenibilità, contribuendo così al **miglioramento continuo** delle nostre pratiche aziendali.

In Plastik Textile sono presenti delle figure deputate alla gestione dei temi di sostenibilità (es. Responsabile Sostenibilità e Rapporti Istituzionali, Q-E and Regulatory Affairs Manager, HR Manager, RSPP, Comitato di Sostenibilità)

I risultati relativi alle questioni di sostenibilità vengono regolarmente rendicontati ai massimi livelli aziendali e agli enti di governo aziendali, laddove presenti. Ciò assicura un'adeguata trasparenza e responsabilità nell'affrontare le sfide e nell'implementare le iniziative legate alla sostenibilità all'interno dell'azienda, con l'attenzione ai quattro **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** scelti dall'Azienda per dare il proprio contributo al mondo.

SDG 3: Salute e benessere

L'impegno dell'Azienda rispetto a questo obiettivo ESG è rivolto sia al benessere del **Personale** interno all'Azienda, sia agli **stakeholder** che gravitano attorno ad essa. In merito al personale

interno, l'Azienda promuove e investe per un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso dei più alti standard di qualità. Offre **formazione** continua al proprio personale sia su tematiche di soft skill che hard skill, e, attraverso percorsi mirati, promuove la crescita personale e professionale nell'Azienda. Viene tutelata la **maternità** e la **paternità**, attraverso anche percorsi specifici di rientro al lavoro, al fine di conciliare la vita privata con quella lavorativa. Numerose sono le iniziative di sostegno alle famiglie: dalla stipula di convenzioni gratuite per i dipendenti, al sostegno di alcune spese (rette del nido, centri ricreativi estivi, borse di studio), fino ad arrivare alla ricerca di un **welfare** ampio che possa rispondere alle varie esigenze delle persone nelle varie situazioni. L'ascolto diventa essenziale, viene promosso a tutti i livelli e si lavora per sviluppare una cultura inclusiva.

Rispetto agli altri stakeholder, l'Azienda conosce e comprende il proprio impatto sulla comunità locale e pertanto cerca di operare in armonia con il territorio, costruendo collaborazioni concrete per l'aiuto all'accesso al lavoro, promuovendo la formazione nelle scuole e sostenendo le attività sportive e culturali.

SDG 5: Parità di genere

L'impegno di Plastik verso l'SDG 5 si è concretizzato nel 2024 con l'ottenimento della certificazione **UNI/PdR 125:2022**, a testimonianza dell'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere basato su standard riconosciuti. L'Azienda promuove l'uguaglianza di opportunità e trattamento tra uomini e donne, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Tra le iniziative implementate, Plastik ha sviluppato politiche per prevenire e contrastare ogni forma di **discriminazione** e **violenza di genere**, lavorando con trasparenza nei processi di selezione, carriera e retribuzione. L'Azienda sostiene inoltre programmi di mentoring e leadership, per favorire anche la crescita professionale delle donne e il loro accesso a ruoli apicali.

Sono state introdotte misure specifiche per migliorare il bilanciamento tra vita lavorativa e privata, come la possibilità di accedere a orari flessibili, turnazioni agevolate, soluzioni di smart working. Plastik promuove inoltre un dialogo aperto e continuo con i propri dipendenti, raccogliendo feedback per migliorare le pratiche aziendali e rafforzare una cultura di rispetto e inclusione.

L'impegno di Plastik verso la parità di genere si estende anche alla comunità locale, attraverso collaborazioni con scuole e associazioni del territorio, volte a sensibilizzare l'importanza di abbattere gli stereotipi di genere e alla promozione di **carriere STEM** tra le giovani donne.

SDG 12: Consumo e produzione responsabili

L'Azienda crede e opera costantemente per un uso **oculato** e **attento** delle risorse. Promuove azioni di **economia circolare**, sia proponendo sul mercato prodotti a più basso impatto ambientale, sia incoraggiando azioni interne volte al riuso, riutilizzo e riciclo. Vi è un impegno costante per ridurre ogni scarto o rifiuto, e ove ciò non è possibile, si cerca sempre una **seconda applicazione** in cui quel prodotto possa essere recuperato o riutilizzato.

SDG 13: Lotta al cambiamento climatico

Un'Azienda manifatturiera ha da sempre un **impatto sull'ambiente** e la responsabilità di tutti è quella di preservare il **pianeta** cambiano abitudini, processi, modalità di lavoro, anche attraverso lo sviluppo della tecnologia e delle conoscenze.

Essendo Plastik Textile un'Azienda a forte consumo energetico, vi è una grande attenzione al risparmio energetico e all'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili. Ciò viene assicurato sia attraverso azioni di monitoraggio ed efficienza, sia attraverso una pianificazione attenta anche all'aspetto energetico: l'obiettivo è lavorare per ridurre il suo impatto.

Inoltre, l'Azienda lavora assiduamente per ridurre le proprie emissioni attraverso l'aggiornamento impiantistico e la ricerca di soluzioni e processi più **eco-friendly**. Infine, l'impegno a divulgare la cultura per piccole azioni quotidiane volte alla salvaguardia del pianeta avviene attraverso la distribuzione di pillole informative e formative rivolte a tutti.

Attraverso il **piano strategico aziendale** (2024-2027), Plastik s'impegna concretamente alla realizzazione di un futuro più equo e sostenibile per tutti, contribuendo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (**Agenda 2030** dell'ONU).

In particolare, in merito a questi SDGs, abbiamo pubblicato tutte le attività svolte nel 2024 volte a sostenere tali obiettivi, e provvediamo a rendicontare trimestralmente, attraverso l'aggiornamento del Piano Strategico con il Comitato di Sostenibilità, il nostro impegno concreto nelle tre aree ESG.

Nell'attuale contesto economico globale, sempre più aziende stanno orientando i propri investimenti verso iniziative green e socialmente responsabili. Questa transizione riflette non solamente un impegno per l'ambiente e la società, ma anche un riconoscimento dell'importanza di un approccio sostenibile per garantire la stabilità e il successo a lungo termine delle imprese. In questa ottica, anche la nostra Azienda ha orientato i propri investimenti verso attività green e/o sociali (es. sostituzione del parco carrelli elevatori in analoghi elettrici e sostegno all'attività locali per la promozione dello sport giovanile).

Inoltre, l'organizzazione partecipa attivamente a reti e associazioni di settore, sia a livello nazionale che internazionale, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo dell'industria, promuovere buone pratiche e rappresentare gli interessi del settore in ambiti tecnici, normativi e di sostenibilità.

In particolare, l'organizzazione è:

- Socio fondatore di **ATIF** (Associazione Italiana Tecniche di Imballaggio Flessibile – ex Associazione Italiana Stampa Flexografica);
- Membro di **Confindustria Bergamo**;
- Socio di **Unionplast** e parte del gruppo di lavoro **Amiflex**, impegnato in attività di advocacy a livello europeo;
- Membro di **ELCAF** (European Consortium for the Label and Flexible Packaging Industry);
- Membro di **SEDEX** (Supplier Ethical Data Exchange) e **EDANA** (European Disposables and Nonwovens Association).

Inoltre, alcuni **membri del Consiglio di Amministrazione** ricoprono **ruoli in associazioni e organizzazioni senza scopo di lucro**, contribuendo attivamente al dialogo con gli stakeholder e alla promozione di pratiche sostenibili nel settore.

GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

La catena di fornitura rappresenta l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti e servizi, dalla progettazione e produzione fino alla distribuzione e alla fine del ciclo di vita del prodotto.

L'Azienda è da sempre consapevole dell'importanza dell'interconnessione virtuosa attraverso l'intera value chain, e questo soprattutto per i temi di sostenibilità e responsabilità aziendale. Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, Plastik Textile:

- Coinvolge i propri **fornitori di primo livello** della value chain;
- Coinvolge la **comunità** circostante attraverso visite guidate degli impianti e Open Day;
- Coinvolge e collabora con i **partner** per fornire prodotti più rispettosi nei confronti dell'ambiente

La strategia di coinvolgimento dei **fornitori** adottata è quella di:

- Avviare, nei loro confronti, iniziative di **sensibilizzazione** sulle **tematiche di sostenibilità**;
- Programmare incontri dedicati su **tematiche ESG** e nuovi **standard ESRS**;
- Richiedere che sottoscrivano il proprio **Codice di condotta**,
- Valutare i fornitori secondo **tematiche** riguardanti aspetti **sociali** e **ambientali**.

	Richieste Generiche per stimolare consapevolezza	Definizione puntuale di obiettivi e/o criteri di valutazione
Environment	Omologazione fornitore secondo criteri ambientali	Chiedere dettagli sullo smaltimento dei rifiuti, sulla riduzione dei rifiuti prodotti e sui piani per l'economia circolare
Social	Omologazione fornitore secondo criteri sociali	Richiedere informazioni sulle politiche e le pratiche relative alla salute e alla sicurezza dei lavoratori
Governance	Incontri dedicati ai fornitori su tematiche di sostenibilità	Chiedere di fornire il proprio codice etico e di governance, e richiedere informazioni sulla sua applicazione e sul rispetto dei principi di trasparenza e responsabilità

GENERAZIONE DI RICCHEZZA

Nel 2024 il fatturato ha subito una contrazione, principalmente a causa della riduzione dei prezzi di vendita, determinata dal calo delle quotazioni delle materie prime. I prezzi di vendita sono infatti strettamente correlati all'andamento dei polimeri, a loro volta legati al prezzo del petrolio. Il contesto macroeconomico, segnato da un aumento dei tassi di interesse e da crescenti tensioni geopolitiche, ha contribuito a un rallentamento della domanda di beni di consumo, generando una situazione di sovrabbondanza dell'offerta che si prevede possa perdurare anche nel 2025.

Il valore economico generato si è ridotto, ma in misura inferiore rispetto al calo del fatturato, grazie anche a una rettifica positiva legata a un'operazione straordinaria finalizzata nel 2025. Sul versante dei costi, la spesa per l'acquisto di materie prime è diminuita in linea con la dinamica dei prezzi, mentre **la remunerazione complessiva del personale si è leggermente ridotta**, a seguito di alcune uscite volontarie e pensionamenti, parzialmente compensati da nuove assunzioni.

Nel complesso, il valore economico generato registra una flessione proporzionale alla riduzione del fatturato.

Valore economico	2024	2023
Ricavi	25.352.515,00 €	28.459.255,00 €
Altri proventi	565.157,00 €	677.722,00 €
Proventi e oneri finanziari	73.390,00 €	56.638,00 €
Proventi da partecipazioni	- €	- €
Differenze di cambio	569,00 €	- 383,00 €
Rettifiche di valore di attività materiali e immateriali	- €	- €
Totale valore economico diretto generato	**25.991.631,00 €**	**29.193.232,00 €**
Costi per acquisto materie prime e servizi	21.858.302,00 €	24.256.751,00 €
Remunerazione dei Collaboratori	3.843.881,00 €	4.122.419,00 €
Remunerazione dei Finanziatori	27.601,00 €	68.852,00 €
Remunerazione degli Investitori (dividendi)[1]	- €	- €
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	- 14.835,00 €	- 24.977,00 €

[1] Nel corso di marzo '24 è stata distribuita una quota di riserve disponibili pari a 2.000.000 €

Donazioni e liberalità	2.200,00 €	346,00 €
Totale valore economico distribuito	**25.717.149,00 €**	**28.423.391,00 €**
Valore economico trattenuto*	**274.482,00 €**	**769.841,00 €**
*(Totale valore economico diretto generato – Totale valore economico distribuito)		

ENHANCE SOCIAL

SOCIAL

Le persone rappresentano un elemento centrale per l'organizzazione e includono dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, distributori, venditori, investitori e molti altri stakeholder. La loro crescita in termini di conoscenza, prosperità e benessere è fondamentale per il successo condiviso. Le questioni sociali influenzano, inoltre, la reputazione e la fiducia del marchio, ed hanno un impatto diretto sulla capacità dell'organizzazione di attrarre e trattenere talenti, promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, e contribuire positivamente alle comunità in cui opera.

L'Azienda ha scelto di investire sul valore delle persone, puntando sia sul capitale umano (come conoscenze individuali, capacità e competenze) sia sul capitale sociale (inteso come la condivisione di norme, valori e relazioni).

Concentrandoci sui dipendenti, pilastro fondamentale su cui l'Azienda fonda le proprie attività, si offre loro un ambiente sicuro, con condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti. Inoltre, l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro crescita professionale e ne promuove il benessere.

L'organizzazione ritiene che un forte impegno sociale non solo sia eticamente corretto, ma costituisca anche una fonte di vantaggio competitivo e di valore a lungo termine.

Obiettivi per il prossimo anno

Per il prossimo anno Plastik Textile si impegna ancora di più nella promozione dell'inclusioni delle persone con fragilità.

Le attività in essere per raggiungere tali obiettivi sono le seguenti:

- in fase di definizione un accordo con una cooperativa sociale per accogliere in sede persone con disabilità e inserirle progressivamente nel mondo del lavoro. Attraverso un tutor interno aziendale e un tutor della cooperativa, le persone verranno formate per la realizzazione di mansioni consone alle loro attitudini. L'attività verrà svolta in Azienda, al fine di far comprendere alle persone con fragilità la realtà della vita lavorativa e di apprendere non solo nozioni tecniche, ma anche esperienza di vita lavorativa con i colleghi.
- La collaborazione con la cooperativa sociale si allargherà anche ad altre persone fragili, con attività più manuali per il recupero e riuso di materiale di imballaggio.
- È in fase di definizione anche un accordo con il comune di Albano S. Alessandro, ambito servizi sociali, per avviare al lavoro persone da loro assistite.

Per il personale interno l'obiettivo è lavorare sulla **Retention** e il **Welfare**.

Per il prossimo anno gli obiettivi sono:

- Ampliare la proposta wellfare attraverso un sondaggio mirato sulle principali necessità
- Migliorare la comunicazione delle iniziative e delle proposte anche attraverso un nuovo gestionale delle risorse umane

Continuano le iniziative per il bilanciamento vita-lavoro attraverso la promozione di convenzioni e attività per le famiglie (Rimborso spese per Centri Ricreativi Estivi, Iniziativa WeKids – Supporto alle famiglie nei giorni di chiusura scolastica, Convenzione Gardaland – Riduzione prezzo del biglietto giornaliero).

In termini di ''**Attrazione di talenti**'' l'Azienda nel 2025 prevede di rafforzare la sua presenza nelle scuole, attraverso eventi di informazione e orientamento, sia in Azienda sia presso gli istituti scolastici.

In merito alla presenza aziendale sul territorio, l'Azienda desidera migliorare la propria brand reputation attraverso una politica di sostegno e finanziamento ad attività sportive e culturali.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

La diversità e l'inclusione rivestono un ruolo cruciale per le aziende che mirano a creare valore a lungo termine. La promozione di una cultura aziendale inclusiva, che accoglie e valorizza le differenze di genere, età, razza, abilità e background, non solo riflette l'etica aziendale, ma contribuisce anche a migliorare la produttività, l'innovazione e la reputazione aziendale.

L'Azienda ha implementato **linee guida** e **procedure interne** volte a promuovere la **diversità**, l'**inclusione** e le **pari opportunità** (es. procedura per la selezione del personale, procedura sulla comunicazione). Sebbene tali politiche non siano comunicate pubblicamente, esse costituiscono un elemento fondamentale per garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso per tutti i dipendenti.

Infatti, garantire pari opportunità a tutti i dipendenti a livello di assunzioni, formazione, crescita e promozioni, indipendentemente dal genere, razza, età è un punto fondamentale su cui concentrare il proprio imoegno al fine di migliorare l'integrazione di tutti all'interno del mercato del lavoro.

Tutti i dipendenti di Plastik sono coperti da contratti collettivi nazionali di lavoro (**CCNL**), nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di **tutela dei lavoratori**. Questo garantisce condizioni lavorative **eque** e t**rasparenti**, contribuendo a creare un ambiente professionale stabile e rispettoso dei diritti di ogni persona.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere espresso in percentuale.

% Distribuzione Dipendenti per Genere	2024		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti per genere	89,3 %	10,7 %	87,5 %	12,5 %

Di seguito sono presentati i dati relativi ai nostri **dipendenti**, suddivisi per tipologia di contratto e genere. I seguenti numeri rappresentano la percentuale di uomini e donne impiegati a tempo indeterminato e a tempo determinato nella nostra azienda.

Dipendenti per Tipologia Contrattuale	2024			2023		
	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	66	7	**73**	60	9	**69**

Dipendenti per genere a tempo determinato	1	1	**2**	3	0	**3**
Totale	**67**	**8**	**75**	**63**	**9**	**72**

L'Azienda monitora costantemente l'andamento delle nuove assunzioni e del turnover dei dipendenti. Questo ci consente di valutare attentamente la nostra strategia di gestione delle risorse umane e di adottare eventuali misure correttive per garantire un flusso di personale stabile.

Infatti, ogni anno vengono calcolate ed analizzate periodicamente le metriche di recruiting tramite una suddivisione per caratteristiche rilevanti come genere, fasce d'età, area geografica, background, etc.

Di seguito forniamo i dati relativi alle nostre **assunzioni** e al **turnover** dei dipendenti, suddivisi per genere. Queste informazioni ci consentono di valutare attentamente il nostro processo di reclutamento e la gestione del personale, garantendo un'analisi completa e accurata della nostra forza lavoro. Nella tabella presentiamo il numero di dipendenti assunti e il numero di uscite per uomini e donne. Il tasso di **turnover** per il 2024 equivale a: **12 %.**

	Assunzioni				Uscite				
2024									
	Dirigenti	*Quadri*	*Impiegati*	*Operai*	*Dirigenti*	*Quadri*	*Impiegati*	*Operai*	*Intermedi*
Uomini	-	-	-	9	-	-	1	7	-
Donne	-	-	1	-	-	-	1	-	-
2023									
	Dirigenti	*Quadri*	*Impiegati*	*Operai*	*Dirigenti*	*Quadri*	*Impiegati*	*Operai*	*Intermedi*
Uomini	-	-	2	2	-	1	2	6	3
Donne	-	-	-	-	-	-	1	-	-

Plastik Textile valuta anche il rapporto tra lo stipendio d'ingresso garantito nella nostra Azienda (Minimo retributivo **Livello H**) e lo stipendio minimo locale (Minimo retributivo **Livello I**), suddiviso per uomini e donne. Queste informazioni sono estrapolate dalle Tabelle Retributive **CCNL - Gomma e Plastica – Industria** e ci consentono di valutare l'equità salariale all'ingresso per entrambi i generi e il nostro impegno nel garantire condizioni retributive adeguate rispetto al contesto locale.

Di seguito, forniamo i valori del rapporto stipendio d'ingresso rispetto allo stipendio minimo locale (tabellare) per uomini e donne.

	2024
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi)	1,11
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine)	1,11

L'Azienda è in grado di indicare il rapporto tra lo stipendio d'ingresso e lo stipendio minimo locale per altre categorie rilevanti oltre al genere. Ci impegniamo a monitorare attentamente l'equità salariale per diverse categorie di lavoratori, come etnia, categoria di lavoratori e altre variabili pertinenti, al fine di garantire una retribuzione equa e trasparente per tutti i nostri dipendenti.

Riportiamo anche il rapporto tra la retribuzione annua dell'amministratore delegato e il valore mediano della retribuzione totale di tutti i dipendenti (escludendo l'AD o la figura considerata al numeratore). Questo dato ci fornisce un'indicazione importante sull'**equilibrio retributivo** all'interno della nostra Azienda e sull'allocazione delle risorse finanziarie (non c'è stata variazione di retribuzione totale annua per l'individuo con retribuzione più alta dell'organizzazione). Tale rapporto si aggira intorno al: **1,70**.

Presentiamo ora la percentuale di manager donne rispetto al totale delle figure manageriali presenti nella nostra Azienda. Questo dato fornisce un'indicazione chiara della presenza femminile nei ruoli di gestione all'interno della nostra struttura. Tale percentuale si aggira intorno al: **20 %.**

Inoltre, il rapporto medio tra il numero dei rappresentanti maschili e femminili negli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'Azienda. Questo dato fornisce un'indicazione importante sull'**equilibrio di genere** all'interno delle nostre istituzioni dirigenziali e di controllo. Tale rapporto si aggira intorno al: 0,33.

In aggiunta, la nostra azienda monitora ed è in grado di dichiarare altri fattori di diversità.

	2024			2023		
Dipendenti per Categoria	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	1	-	**1**	1	-	**1**
Quadri	3	-	**3**	2	-	**2**
Impiegati	3	8	**11**	5	9	**14**
Operai	60	-	**60**	55	-	**55**
Totale	**67**	**8**	**75**	**63**	**9**	**72**

	2024				2023			
Dipendenti per Fascia d'Età	< 30	30 < x < 50	> 50	**Totale**	< 30	30 < x < 50	> 50	**Totale**
Dirigenti	-	1	-	**1**	-	1	-	**1**
Quadri	-	2	1	**3**	-	1	1	**2**
Impiegati	1	5	5	**11**	1	7	6	**14**
Operai	8	26	26	**60**	7	23	25	**55**
Totale	**9**	**34**	**32**	**75**	**7**	**31**	**34**	**72**

Plastik Textile monitora il numero totale di **lavoratori non dipendenti** dell'Azienda che fanno parte della sua forza lavoro. Questo include persone che hanno contratti di manodopera, come lavoratori autonomi, o lavoratori messi a disposizione da imprese che svolgono attività di ricerca o selezione del personale. Il numero totale di **lavoratori non dipendenti** dell'Azienda (tutti lavoratori con **contratto di somministrazione**) ammonta a **4** (tutti uomini); lo scorso anno il totale di lavoratori non dipendenti ammontava a **3** (2 uomini e 1 donna con contratto di somministrazione).

L'Azienda favorisce l'**inclusione** di **lavoratori svantaggiati** attraverso programmi di integrazione:

- di lavoratori svantaggiati per fornire opportunità lavorative a persone che possono incontrare difficoltà nel mercato del lavoro per ogni possibile ragione;
- di persone appartenenti alle categorie protette che vanno oltre i requisiti minimi di legge.

Questo impegno va oltre le normative vigenti, dimostrando la nostra volontà di promuovere un ambiente di lavoro **inclusivo** e **diversificato**.

Di seguito, la percentuale dei **dipendenti con disabilità**, suddivisi per genere. Questi dati sono cruciali per valutare l'inclusione e l'equità sul luogo di lavoro.

	2024			2023		
Dipendenti appertenenti a categorie protette per Genere e Qualifica	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	-	-	**-**	-	-	**-**
Quadri	-	-	**-**	-	-	**-**
Impiegati	-	1	**1**	-	1	**1**
Operai	3	-	**3**	3	-	**3**
Totale	**3**	**1**	**4**	**3**	**1**	**4**

Plastik Textile favorisce l'**empowerment femminile** attraverso percorsi di formazione e di coaching. Questi programmi sono progettati per fornire alle donne le competenze e le risorse necessarie per sviluppare le proprie capacità e progredire professionalmente, contribuendo così a promuovere l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro.

La nostra Azienda favorisce l'**imprenditoria giovanile** attraverso diverse iniziative. Queste includono mentorship, supporto finanziario, accesso a reti professionali o altre opportunità che favoriscono lo sviluppo e il successo dei giovani imprenditori nel loro percorso imprenditoriale.

DIRITTI UMANI

Il rispetto dei **diritti umani** riveste un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo etico e responsabile. Garantire il **rispetto** dei diritti umani non solo è un dovere morale, ma è anche essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione aziendale.

La nostra Azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai diritti umani e rischi ad essi connessi. Questa politica è stata comunicata anche all'esterno attraverso documenti pubblici, come il nostro sito web, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e il rispetto dei diritti umani.

Infatti, siamo consapevoli come Azienda che un meccanismo con il quale identificare e riportare le **violazioni** dei diritti umani è indispensabile per poter monitorare ed eventualmente prevenire l'insorgere di tali problematiche.

Ora esamineremo la politica aziendale sui diritti umani, che include diverse categorie di **stakeholder**. Questo consente di valutare l'impatto delle proprie pratiche aziendali e di assicurare che i diritti umani siano rispettati.

- La politica sui diritti umani dell'Azienda include specifiche disposizioni (alcuni di questi aspetti sono riportati sia nel regolamento che nella politica stessa) (es. consegna del Codice Etico in fase di inserimento e possibilità di fare segnalazioni attraverso la piattaforma informatica che garantisce anonimato) per i dipendenti, garantendo il rispetto dei loro diritti fondamentali sul luogo di lavoro e promuovendo un **ambiente** di lavoro **sicuro**, **equo** e **rispettoso**.

- L'Azienda si impegna a coinvolgere e rispettare le **comunità interessate** dalle proprie attività, cercando di minimizzare gli impatti negativi e promuovendo un rapporto collaborativo e sostenibile.

La politica sui diritti umani adottata dalla nostra Azienda è conforme a principi riconosciuti a livello internazionale (**Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani** – UNGPs). Questo dimostra il nostro impegno a rispettare e promuovere i diritti umani in linea con le norme internazionali.

Plastik Textile ha coinvolto gli stakeholder nella **creazione** della politica e/o regole di gestione dei diritti umani (Fornitori, Dipendenti, Comunità locale attraverso questionari e incontri dedicati). È stata condotta un'analisi di materialità per identificare gli stakeholder rilevanti e sono state tenute

in considerazione le loro opinioni nel processo di strutturazione della politica o delle **linee guida** sui diritti umani. Questo impegno riflette il desiderio di garantire che le decisioni aziendali siano informate dalle prospettive e dalle esigenze delle parti interessate.

L'Azienda ha stabilito chiari **obiettivi** per ridurre il numero dei possibili rischi emersi dall'analisi dei diritti umani. Questi obiettivi sono stati formulati per garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, in linea con i principi di sostenibilità e responsabilità aziendale.

L'Azienda ha adottato misure preventive per mitigarei rischi relativi ai diritti umani. Queste misure sono progettate per identificare e affrontare tempestivamente potenziali violazioni, contribuendo così a garantire un ambiente di lavoro etico e rispettoso dei diritti umani.

L'Azienda è in grado di adottare tempestivamente misure di mitigazione e correttive per affrontare eventuali impatti negativi sui diritti umani (es. articolazione di procedure interne, sensibilizzazione del personale sui temi dei diritti umani). Questa capacità consente di rispondere prontamente a situazioni critiche e di minimizzare gli effetti dannosi sulle persone coinvolte.

Le attività e le tipologie di fornitori considerati a rischio di incidenti relativi ai diritti umani per l'Azienda permettono di comprendere meglio i potenziali rischi lungo la catena di approvvigionamento e di garantire che i fornitori operino nel rispetto dei diritti umani.

Al momento **NON** è stato riscontrato alcun episodio di violazione dei diritti umani all'interno dell'Azienda.

L'Azienda verifica attentamente i **limiti minimi di età** dei candidati all'assunzione. Questo processo è fondamentale per garantire il rispetto delle normative sul lavoro minorile e per assicurare che tutte le assunzioni avvengano nel pieno rispetto dei diritti umani e delle leggi vigenti.

Inoltre, l'Azienda si astiene da ogni forma di **lavoro forzato**. Plastik si impegna fermamente a rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori e ad evitare qualsiasi pratica che possa essere considerata coercitiva o abusiva, mantenendo sempre un dialogo aperto con tutti e costruendo collaborazione tra le parti. Questo impegno si riflette nel costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e nell'adozione di politiche che promuovono un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti umani.

L'Azienda effettua regolarmente **verifiche** per monitorare e/o accertare l'adeguatezza del salario del personale, attraverso un confronto con i benchmark di mercato di aziende simili (sondaggio di Confindustria). Questo processo è fondamentale per garantire che i dipendenti ricevano una

retribuzione equa e **adeguata** al loro ruolo e alle loro responsabilità. Vi è l'impegno di mantenere standard salariali competitivi nel rispetto dei diritti dei lavoratori e delle normative vigenti.

L'Azienda ricorre anche all'utilizzo di **lavoro straordinario** e tiene monitorato l'ammontare di ore usufruite. Questo permette di valutare l'impatto delle pratiche aziendali sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Per quest'anno il numero medio di ore straordinarie lavorate per settimana equivale a: **32,95**, distribuite non in modo omogeneo in diversi momenti dell'anno e per diverse categore di persone, a seconda dell'esigenza lavorativa.

In aggiunta, le ore di lavoro straordinario nell'Azienda sono retribuite con una maggiorazione rispetto alla paga oraria standard. Questo impegno riflette il rispetto per i **diritti dei lavoratori** e l'importanza che viene attribuita a un trattamento equo e adeguato dei dipendenti.

Un altro elemento importante è che nell'Azienda sono presenti le rappresentanze sindacali con cui vi è un dialogo aperto e costruttivo. Si risconosce l'importanza della libertà sindacale e viene sostenuto il diritto dei dipendenti di associarsi per tutelare i propri interessi lavorativi e negoziare condizioni di lavoro più eque.

L'Azienda ha istituito un **canale pubblico** attraverso il quale è possibile segnalare casi di **discriminazione** o **violazione** dei **diritti umani**. Questo canale è accessibile tramite la piattaforma già utilizzata per il whistleblowing. È importante sottolineare che questo canale è anche pubblicizzato esternamente, è aperto a tutti coloro che desiderano segnalare eventuali violazioni e garantisce l'anonimato e la non rintracciabilità del soggetto segnalante.

Di fatto, sono state implementate politiche per proteggere le persone che utilizzano i canali di reclamo da eventuali ritorsioni. Questo dimostra ulteriormente l'impegno a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, in cui i dipendenti si sentono liberi di segnalare problemi o violazioni senza timore di conseguenze negative.

Nell'analisi aziendale è stato calcolato il numero di reclami ricevuti in relazione a tematiche di diritti umani. Questo dato riflette l'attenzione e l'impegno dell'azienda nel monitorare e risolvere le questioni legate ai diritti umani all'interno del contesto lavorativo. Per quest'anno **NON** vi sono stati reclami.

OCCUPAZIONE

Promuovere un'occupazione dignitosa, equa e inclusiva non solo migliora la qualità della vita dei dipendenti, ma contribuisce anche alla **coesione sociale** e al **progresso economico**.

Plastik ha formulato delle linee guida e indicazioni interne all'Azienda per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti.

L'Azienda ha definito politiche di formazione specifiche per i dipendenti su alcune tematiche ESG specifiche. Questo impegno dimostra la nostra attenzione a determinati aspetti chiave della sostenibilità e il nostro desiderio di approfondire la comprensione di tali questioni tra il personale, al fine di promuovere pratiche aziendali più sostenibili e socialmente responsabili.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al **numero medio** di **ore di formazione** fornite e usufruite da ogni dipendente divise per genere.

	2024	2023
Valore Medio Ore di Formazione per genere	7,49	7,03

Nel 2024, Plastik Textile ha continuato a investire nella formazione dei propri dipendenti, con un'attenzione particolare alla sicurezza sul lavoro. Complessivamente, sono state svolte numerose attività formative, coinvolgendo un elevato numero di partecipanti e coprendo una vasta gamma di tematiche.

Le iniziative hanno riguardato sia la formazione generale in materia di sicurezza, anche in modalità e-learning, sia corsi specifici per la gestione dei rischi, dall'aggiornamento antincendio e di primo soccorso fino alla formazione sull'uso di attrezzature come carrelli elevatori e dispositivi di protezione individuale. Particolare attenzione è stata riservata ai corsi di aggiornamento per le figure professionali con responsabilità in materia di sicurezza, come **RSPP** e **RLS**.

L'impegno di Plastik Textile nella formazione rappresenta un elemento chiave per garantire un ambiente di lavoro più sicuro e conforme alle normative vigenti, contribuendo alla crescita professionale dei dipendenti e alla sostenibilità dell'Azienda nel lungo periodo.

Nel corso del 2024 si è iniziato un percorso di formazione e avvicinamento ai nuovi **standard ESRS**, al fine di sensibilizzare e informare il **Comitato di Sostenibilità** riguardo la nuova **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD). A partire dall'anno di rendicontazione 2025, Plastik Textile, essendo al di sotto delle soglie previste per l'adozione degli ESRS, non sarà più obbligata

a redigere il Bilancio di Sostenibilità secondo tali standard, ma adotterà il nuovo framework previsto dai futuri standard **VSME**.

Questa scelta non solo adegua il processo di rendicontazione alle recenti normative, ma rappresenta anche un'opportunità per il Gruppo di sviluppare un approccio più mirato e flessibile nella comunicazione degli aspetti ESG, valorizzando una rendicontazione in linea con le specificità e le esigenze della realtà aziendale

Nello specifico, la formazione nei confronti del Comitato ha riguardato i seguenti Standard: **ESRS 1** (Requisiti generali), **ESRS 2** (Informative generali), **ESRS E3** (Acqua e Risorse marine) - **E4** (Biodiversità ed ecosistemi) - **E5** (Uso delle risorse ed Economia circolare), **ESRS S1** (Propria forza lavoro) - **S2** (Lavoratori nella catena del valore), **ESRS G1** (Conduzione del business).

Nel contesto di sostenibilità aziendale, l'investimento nelle spese di formazione e sviluppo riveste un'importanza cruciale. Questo valore medio delle spese rappresenta la somma degli investimenti fatti dall'Azienda per migliorare le competenze e le conoscenze dei dipendenti su argomenti rilevanti per il nostro settore, o per sviluppare capacità di leadership. Tali spese includono formazione sia **tecnica** che di **soft skill e** si basano sul piano formativo redatto da Plastik Textile S.p.A. nel 2024 (calcolate sul totale di 30.694 € diviso per 75 dipendenti): **409 EUR ~**.

L'Azienda ha definito dei parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori. Questi parametri includono una serie di indicatori, come il numero di decessi derivanti da malattie professionali, i casi di malattie professionali registrabili, le principali tipologie di malattie professionali tra i dipendenti, la percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere (convenzioni con strutture sanitarie), le best practice adottate dall'Azienda (politiche di sostegno alla genitorialità), il tasso di assenteismo dei dipendenti, il numero di giorni di smartworking concessi per dipendente e le iniziative di welfare promosse (Kit nascita e premio matrimonio).

L'Azienda ha esaminato la partecipazione dei dipendenti a programmi relativi alla salute e al benessere. Questo dato riflette l'impegno nel promuovere un ambiente di lavoro sano e sostenibile. La percentuale di partecipazione rappresenta un indicatore significativo del livello di coinvolgimento della forza lavoro nelle iniziative orientate al miglioramento del benessere complessivo.

È stato inoltre esaminato il tasso di assenteismo dei dipendenti, un indicatore rilevante della gestione del personale e del benessere organizzativo. Questo dato rappresenta la percentuale di ore non lavorate rispetto al totale delle ore lavorate, offrendo un riscontro sul livello di presenza e

partecipazione nell'ambiente lavorativo. Per l'anno in corso il **tasso di assenteismo** è stato pari al: **5,40.**

Ore formazione per Categoria	N. Uomini	Ore di formazione uomini	N. Donne	Ore di formazione donne	Ore totali per categoria
2024					
Dirigenti	1	14	-	-	**14**
Quadri	3	66	-	-	**66**
Impiegati	3	48	8	50	**98**
Operai	60	384	-	-	**384**
Totale	**67**	**512**	**8**	**50**	**562**
2023					
Dirigenti	1	10	-	-	**10**
Quadri	2	95	-	-	**95**
Impiegati	5	50	9	7	**57**
Operai	55	344	-	-	**344**
Totale	**63**	**499**	**9**	**7**	**506**

SALUTE

La salute e la sicurezza sul lavoro sono temi di cruciale importanza per tutte le aziende, indipendentemente dal settore di attività. Queste non possono essere trascurate, non è solo un dovere normativo, ma anche un fattore determinante per creare un ambiente lavorativo positivo. Un contesto sicuro e salubre rafforza la fiducia e il coinvolgimento dei dipendenti, riduce l'assenteismo e i costi legati agli infortuni, e contribuisce a consolidare una reputazione solida e affidabile presso tutti gli stakeholder.

Plastik Textile ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda il sistema di politiche e le regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione.

L'Azienda monitora e misura la salute e la sicurezza dei lavoratori a livello qualitativo. Si impegna attivamente nel monitoraggio del benessere dei dipendenti, adottando approcci sia qualitativi che quantitativi per valutarne e migliorarne le condizioni sul posto di lavoro.

L'Azienda è in grado di indicare i metodi utilizzati per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non legati all'attività lavorativa, riconoscendo l'importanza di garantire un accesso adeguato e conveniente a tali servizi.

La seguente tabella fornisce una panoramica dei dati relativi alla **sicurezza sul lavoro** all'interno dell'azienda, (ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'Azienda). I dati sono relativi ai decessi a seguito di infortuni sul lavoro, agli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (ad esclusione dei decessi) e agli infortuni sul lavoro registrabili.

	2024	Tasso	2023	Tasso[2]
Decessi	0,00	0,00	0,00	0,00
Infortuni gravi sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00
Infortuni registrabili sul lavoro	4,00	**6,65**	3,00	**4,89**
Ore totali lavorate	**120.309,00**		**122.659,00**	
Tasso di Frequenza (TF) = (Numero di Infortuni / Numero di Ore Lavorate) * 200.000				

[2] Rispetto all'anno precedente il tasso di infortuni è stato calcolato sul fattore di scala di 200.000 piuttosto che di 1.000.000 poiché un tasso basato su 200.000 ore lavorate indica il numero di infortuni sul lavoro ogni 100 lavoratori a tempo pieno nell'arco di un periodo di un anno e, pertanto, si avvicina maggiormente alla realtà aziendale di Plastik Textile.

La seguente tabella fornisce un'analisi dettagliata del numero di infortuni sul lavoro, suddivisi per lavoratori dipendenti e non dipendenti, e classificati secondo diverse tipologie di infortunio: temporanei, permanenti e mortali.

	2024		2023	
	Lavoratori dipendenti	Lavoratori non dipendenti	Lavoratori dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Infortuni temporanei	4,00	1,00	3,00	0,00
Infortuni permanenti	0,00	0,00	0,00	0,00
Infortuni mortali	0,00	0,00	0,00	0,00

Si riscontrano 4 **infortuni temporanei**, tutti per ferita o taglio. Questi infortuni sono il prodotto di **un mancato utilizzo** dei **DPI**.

Si riscontra 1 infortunio temporaneo per la categoria dei **lavoratori non dipendenti**, di tipologia ferita/taglio.

GESTIONE DEL RAPPORTO CON I CLIENTI

La relazione con il cliente rappresenta per **Plastik Textile S.p.A.** un elemento centrale nella strategia di sostenibilità sociale. Un rapporto solido, trasparente e basato sull'ascolto è considerato essenziale per garantire la fiducia reciproca, il miglioramento continuo e la qualità complessiva dell'offerta.

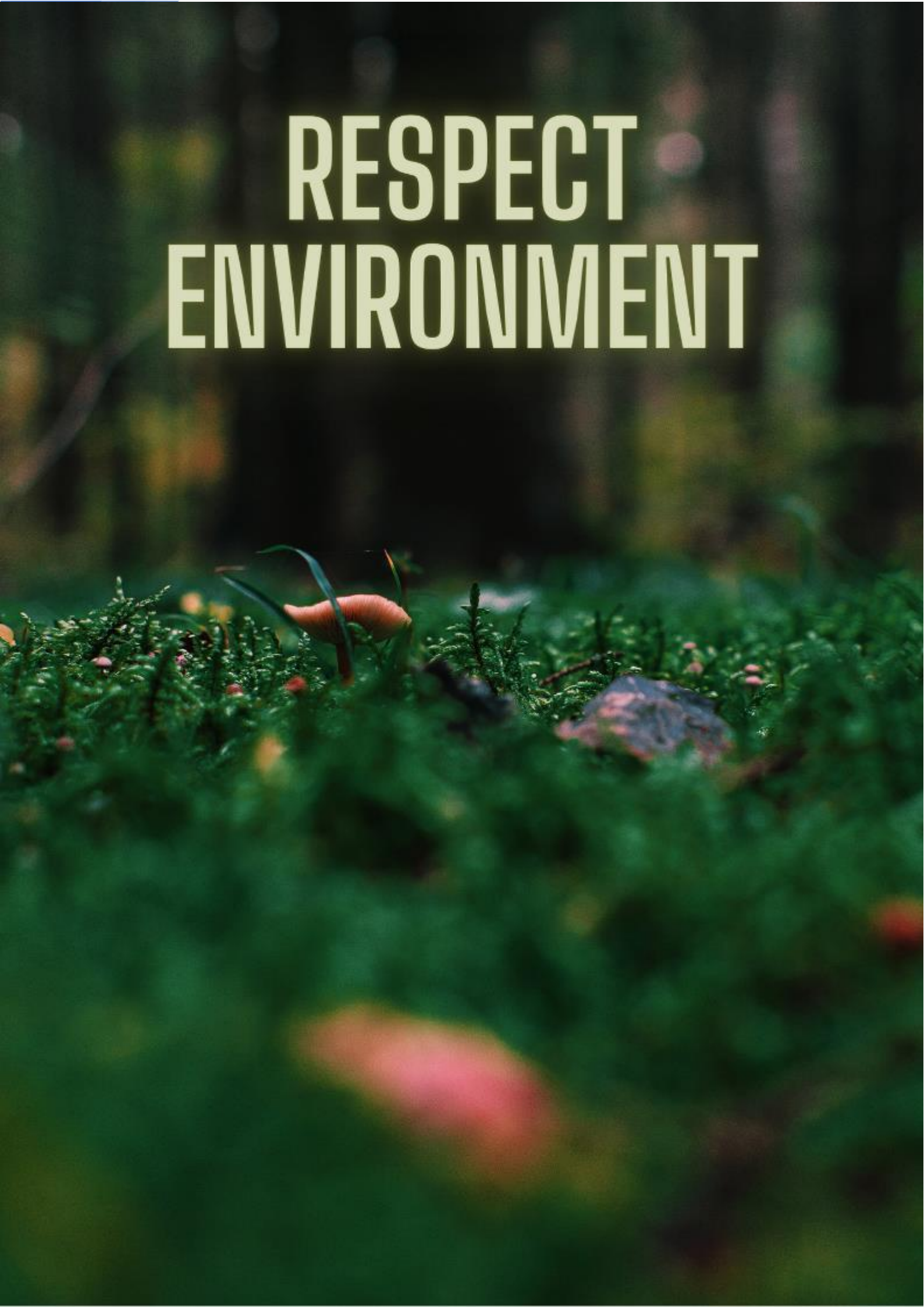
L'Azienda ha implementato un sistema strutturato per la **gestione dei reclami** e per il monitoraggio della soddisfazione dei propri clienti. Questo sistema si fonda su due **Key Performance Indicator (KPI)** monitorati con cadenza **trimestrale**, finalizzati a rilevare in modo oggettivo l'efficacia e la tempestività nella gestione delle segnalazioni.

I KPI adottati sono:

- **Percentuale di reclami sul totale consegnato**: nel corso del 2024, il valore medio registrato è stato pari all'**1,12 %**, confermando un livello qualitativo elevato nella fornitura di prodotti e servizi;
- **Percentuale di reclami chiusi entro 30 giorni dalla ricezione**: l'indicatore ha raggiunto una media dell'**85,8 %**, evidenziando una risposta tempestiva ed efficace alle richieste di intervento da parte dei clienti.

Questi risultati sono il frutto di un approccio orientato alla **customer satisfaction** e al miglioramento dei processi, anche attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti e la promozione della cultura della qualità. L'analisi dei reclami rappresenta uno strumento prezioso per individuare aree di criticità, prevenire il ripetersi di anomalie e aumentare la capacità dell'organizzazione di anticipare le esigenze del mercato. A tal proposito è istituita una riunione settimanale in cui vengono analizzati nel dettaglio tutti i reclami e le segnalazioni, vengono definite le azioni correttive e/o preventive e definite le responsabilità. I partecipanti di tali riunioni hanno competenze tecniche di processo e vi sono anche i referenti interni per i vari clienti.

La gestione dei reclami è inoltre parte integrante dei presidi di **governance responsabile**, contribuendo alla trasparenza dei processi, alla tutela degli stakeholder e al rafforzamento della reputazione aziendale nel lungo periodo.


RESPECT
ENVIRONMENT

ENVIRONMENT

Come Società, vi è la consapevolezza dell'importanza cruciale dell'ambiente e dei potenziali impatti negativi che le aziende possono avere su di esso, tra cui i cambiamenti climatici, le emissioni e l'uso di energia, la produzione di rifiuti.

Plastik Textile S.p.A riconosce che questi temi devono essere gestiti efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano.

La Società crede fermamente nell'impegno a integrare pratiche sostenibili in tutti gli aspetti della propria attività, ad esempio implementando politiche e procedure volte a ridurre l'impatto ambientale, adottando misure per migliorare l'efficienza energetica, riducendo le emissioni di gas serra, minimizzando l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili e definendo modelli di economia circolare.

Vi è la convizione che, come Azienda, attraverso un impegno concreto e continuo sui temi ambientali, si possa contribuire in modo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla conservazione delle risorse naturali e alla promozione di pratiche di produzione e consumo sostenibili, preservando il pianeta per le generazioni future.

Obiettivi per il prossimo anno

L'Azienda intende proseguire il suo impegno per ridurre l'impatto ambientale.

Gli obiettivi per il prossimo anno sono:

- Incrementare l'utilizzo di **energia da fonti rinnovabili** attraverso la valutazione di investimenti in produzione di energia pulita;
- Migliorare i processi che contribuiscono alla **riduzione del consumo energetico**, attraverso aggiornamenti tecnologici;
- Proseguire il progetto di **sostituzione dei carelli elevatori** con mezzi di ultima generazione a minor consumo;
- Ricercare **materie prime non pericolose** in sostituzione a quelle pericolose;
- Ricercare soluzioni per il **riuso** e il **riciclo** dei materiali da imballaggio;
- Collaborare con Università e centri di ricerca sul tema dell'**economia circolare;**
- Ottimizzare la pianificazione della produzione al fine di **ridurre le emissioni;**
- Incrementare l'utilizzo di **mezzi intermodali.**

Inoltre, è in fase di conclusione l'analisi LCA di settore, condotta in collaborazione con il **Gruppo Amiflex** di Unionplast, con l'obiettivo di comunicare i reali impatti ambientali del processo produttivo e definire azioni di miglioramento.

Continua l'impegno a divulgare informazioni sulle buone pratiche interne per ridurre l'impatto sull'ambiente e a raccogliere idee sul riutilizzo e riuso.

Per la **catena del valore**, l'Azienda si impegna a promuovere, anche presso i fornitori, buone pratiche per la razionalizzazione del packaging e il riuso (es. recupero tappi di plastica da cliente per riutilizzo all'interno dei processi produttivi).

CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Gli ultimi rapporti scientifici evidenziano cambiamenti senza precedenti nel clima mondiale. Il **riscaldamento globale** sta provocando alterazioni in tutte le regioni del mondo, alcune delle quali risultano persino irreversibili. Inoltre, temperature più elevate ed eventi meteorologici estremi comportano ingenti costi per l'economia.

Per contribuire a mitigare tali effetti, l'Azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai cambiamenti climatici. La strategia è stata definita in modo chiaro per ciascuna funzione aziendale e successivamente comunicata pubblicamente all'esterno.

Con l'obiettivo di ridurre l'**impatto climatico** e contribuire al raggiungimento degli **obiettivi di azione per il clima**, l'Azienda ha definito obiettivi chiari e mirati per la riduzione delle emissioni di gas serra, implementando al contempo processi attivi di monitoraggio e gestione. In particolare:

- ha definito obiettivi per ridurre le **emissioni dirette**[3] (GHG Scope 1) connesse all'impiego di risorse nelle attività aziendali quali la riduzione e conseguente completa sostituzione di mezzi diesel aziendali, la riduzione di emissioni diffuse (contenuto di COT al di sotto del limite imposto dalla legge), un'operazione di revamping per il post-combustore e, infine, la dismissione del vecchio frigor adibito al condizionamento dei reparti di produzione e la sua conseguente sostituzione con un nuovo frigor (diminuzione perdita di gas refrigerante);
- ha definito obiettivi per ridurre le **emissioni indirette** derivanti dal **consumo di elettricità**, **calore** o **vapore acquistati** (GHG Scope 2) (sia Market-Based[4] sia Location-Based[5]) quali l'imminente revamping di una delle trafile presenti in Azienda con sostituzione della vecchia componentistica con un nuovo sistema che richiede meno consumo energetico;
- si impegna per avviare la misurazione nell'anno 2025 delle **emissioni indirette** lungo la propria **catena di fornitura**, comprendendo anche quelle generate al di fuori del perimetro operativo diretto dell'Azienda (GHG Scope 3).

L'Azienda, inoltre, misura e monitora le proprie emissioni di GHG:

- per le emissioni dirette di Scope 1;

---

[3] Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da DEFRA, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2024)
[4] Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 - Location-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Terna Confronti internazionali (2018)
[5] Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Market-Based sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB) European Residual Mixes (2023)

- per le emissioni indirette, connesse con l'energia acquistata dall'impresa, di Scope 2.

La seguente tabella mostra, se disponibili, i dati relativi alle tonnellate di emissioni di gas serra di categoria Scope 1 e Scope 2 (espresse in tCO2e) secondo il **GHG Protocol.**

	Totale emissioni CO2e 2024	Totale emissioni CO2e 2023
Totale emissioni GHG Scope 1[6]	**202,00**	**257,00**
di cui Gas naturale	148,00	122,00
di cui emissioni da perdite di gas refrigeranti (R407C, HFC-134a/R134a)	54,00	135,00
Totale emissioni GHG Scope 2 (Location-Based)	**3.390,77**	**3.515,63**
di cui Elettricità acquistata	3.390,77	3.515,63
Totale emissioni GHG Scope 2 Market-Based)	**4.611,85**	**4.781,67**
di cui Elettricità acquistata	4.611,85	4.781,67

La seguente tabella mostra le tonnellate di emissioni di gas serra (espresse in tCO2e), dettagliate per anno e la loro conseguente riduzione, dall'inizio del Reporting di Sostenibilità da parte di Plastik Textile.

	2024	2023	2022	2021	2020
Totale emissioni GHG Scope 1 (tonnellate CO2e)	202,00	257,00	301,00	187,00	142,00
Totale emissioni GHG Scope 2 (Location-Based) (tonnellate CO2e)	3.390,77	3.515,63	3.525,00	3.880,00	4.195,00
Totale emissioni GHG Scope 2 (Market-Based) (tonnellate CO2e)	4.611,85	4.781,67	4.794,00	5.381,00	5.818,00

Negli anni si osserva un trend progressivo di diminuzione, attribuibile sia a fattori interni (diversa modulazione del lavoro), sia agli investimenti e alle azioni migliorative intraprese (in particolare la revisione del post-combustore).

[6] Dal 2024 il dato che riporta le emissioni di Gas naturale, viene ricavato direttamente dalla lettura dei contatori e non da fattura, come veniva fatto in precedenza. Questo cambiamento porta a una maggiore precisione delle emissioni rilasciate.

La Società indica, inoltre, i seguenti **rischi fisici legati al clima**:

- Danni a impianti o servizi a causa di incendi o calamità naturali;
- Rischio di blackout a causa di eventi atmosferici.

Tra i **rischi di transizione legati al clima**, la Società individua:

- Inadeguatezza dei fornitori da un punto di vista di compliance ambientale;
- Innalzamento del costo dell'energia;
- Innalzamento del costo del petrolio;
- Mancato rispetto dei requisiti di prodotto richiesti dai clienti;
- Progressiva sostituzione della plastica con materiali più "ecocompatibili".

Per valutare in modo esaustivo come le variazioni del clima potrebbero influenzare le proprie operazioni, i propri fornitori, clienti e altre parti interessate, l'Azienda ha anche attuato un'aggiornamento del Piano Strategico e del modello aziendale relativamente ai cambiamenti climatici.

La cultura dell'Azienda abbraccia un uso razionale dell'energia sfruttata per fornire i prodotti e i servizi ai clienti. Si è costantemente impegnata a ridurre il consumo di energia e minimizzare il proprio impatto ambientale.

Nel corso dell'anno, infatti, ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi all'**efficienza energetica**, per uffici e siti produttivi. La strategia è stata definita in modo chiaro all'interno di ciascuna funzione aziendale.

Le politiche e le linee guida definite dalla società riguardo l'efficienza energetica prevedono anche misure riguardanti la diffusione e l'utilizzo delle energie rinnovabili.

La Società, inoltre, si impegna attivamente nella misurazione e nel monitoraggio accurato dei propri consumi energetici, dimostrando un forte impegno e una consapevolezza positiva nei confronti della sostenibilità ambientale.

Si riporta il consumo in GigaJoule (GJ) da diverse fonti rinnovabili e non.

Valore (GJ)	*2024*	*2023*
Consumo energetico totale da energia elettrica (fonti fossili) *	36.329,70	37.667,45

Consumo energetico totale da energia elettrica (fonti rinnovabili)	-	-
Consumo energetico totale da Gas naturale **	2.862,66	2.343,91
Consumo energetico totale	**39.192,36**	**40.011,36**

* Per convertire da MWh (megawattora) a GJ (gigajoule), si utilizza il fattore di conversione 3.6

** Per convertire da m³ (metri cubi) a GJ (gigajoule), si utilizza il fattore di conversione 0,0388 (DEFRA 2024)

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

È necessario ripensare i modelli produttivi secondo un approccio di **eco-design**, orientato a prolungare la vita dei prodotti, facilitarne il riciclo e posticipare il più possibile il momento dello smaltimento finale. Tuttavia, questo tema richiede ancora significativi sforzi a livello di policy per essere affrontato in modo efficace. L'uso razionale delle materie prime, insieme a una gestione attenta dei rifiuti, rappresenta un contributo concreto alla riduzione dell'impatto ambientale dei processi produttivi.

In tale direzione, nel corso dell'anno l'Azienda ha adottato una politica per la **gestione dei rifiuti** e l'**economia circolare**, per uffici e siti produttivi, con linee guida e procedure interne.

L'Azienda ha confermato le metodologie utilizzate per misurare e monitorare la quantità di rifiuti prodotti, grazie alle quali è in grado di identificare potenziali aree di miglioramento e di adottare strategie mirate per ridurre l'accumulo.

A testimonianza dell'impegno dell'Azienda nel promuovere una transizione verso un'economia più circolare, e per rispondere alla necessità di preservare le risorse naturali per le **generazioni future**, sono stati definiti obiettivi chiari e tangibili (es. target annuo di riduzione dei rifiuti perticolosi del 2%, coinvolgimento dei fornitori per azioni di recupero e riutilizzo del packaging). Tali obiettivi mirano a ridurre al minimo lo spreco di risorse e a massimizzare il recupero e il riutilizzo dei materiali.

La Società dispone di strumenti e metodologie per misurare i flussi di risorse che entrano nel processo produttivo e nelle operazioni aziendali. Questi forniscono un quadro completo e accurato dell'approvvigionamento aziendale.

Inoltre, è in programma per il 2025 un'attività di formazione rivolta ai dipendenti, volta a promuovere la **cultura di separazione dei rifiuti**, contribuendo non solo a supportare una gestione responsabile delle risorse e a promuovere la sostenibilità ambientale nell'ambito delle operazioni aziendali, ma anche a diffondere esternamente una consapevolezza ambientale che si traduca in comportamenti responsabili e sostenibili nella vita quotidiana.

La seguente tabella riporta la quantità (t) di rifiuti suddivisi per tipologia e per destinazione e la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'Azienda.

Quantità (KG)	2024	2023
Totale rifiuti (t)	458,44	240,70

Totale per Tipologia		
Rifiuti pericolosi (t)	0,18	0,80
Rifiuti non pericolosi (t)	458,26	239,90
Totale per Destinazione		
Rifiuti destinati a recupero (t)	458,44	189,09
Rifiuti destinati a smaltimento (t)	0,00	50,83

L'incremento dei rifiuti non pericolosi registrato nel 2024 è in parte riconducibile al fatto che una quota degli **scarti plastici di produzione** (CER 07 02 13), che negli anni precedenti veniva avviata come **sottoprodotto** e quindi ceduta a terzi, è stata invece gestita come **rifiuto** e conferita agli impianti autorizzati.

La seguente tabella riporta la quantità (t) di rifiuti destinati allo smaltimento per tipo di trattamento.

	2024	2023
Rifiuti non pericolosi divisi per destinazione (t)		
Totale rifiuti non pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo	47,50	124,97
Totale rifiuti destinati a riciclo	358,48	3,40
Totale rifiuti destinati ad altre operazioni di recupero	52,28	59,90
Totale rifiuti destinati a incenerimento	0,00	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a smaltimento in discarica	0,00	0,00
Totale rifiuti destinati ad altre operazioni di smaltimento	0,00	50,83
Rifiuti pericolosi divisi per destinazione (t)		
Totale rifiuti pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo	0,00	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a riciclo	0,18	0,80
Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	0,00	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a incenerimento	0,00	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a smaltimento in discarica	0,00	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento	0,00	0,00

Di seguito si riporta la composizione dei rifiuti divisi per materiali presenti all'interno dei rifiuti stessi e per relativo Codice CER.

Composizione dei rifiuti 2024 (Codice CER)	Peso totale per materiale (t)	Destinati allo smaltimento (t)	Non destinati allo smaltimento (t)
Acqua *08 03 08*	47,50	-	47,50
Carta/Cartone *15 01 01*	34,96	-	34,96
Fibre Tessili	2,01	-	2,01

15 02 03			
Legno (Biomassa)	39,23	-	39,23
15 01 03			
Materiali Misti	50,80	-	50,80
15 01 06	-	-	50,25
08 01 12	-	-	0,55
Olio Minerale	0,18	-	0,18
*13 02 05**			
Plastica	283,76	-	283,76
07 02 13	267,45	-	267,45
08 03 18	0,02	-	0,02
12 01 05	8,93	-	8,93
15 01 02	7,36	-	7,36
Totale complessivo	**458,44**	**0,00**	**458,44**

Plastik Textile conferma anche per il 2024 il proprio impegno nella tutela della salute e sicurezza dei consumatori, attraverso un rigoroso sistema di valutazione dei propri prodotti e servizi.

Nel corso dell'anno, tutte le **categorie di prodotti e servizi** (3 su 3; 100%) offerti dall'Azienda sono state sottoposte a una valutazione strutturata degli impatti potenziali sulla **salute e sicurezza dei consumatori**, mantenendo una tendenza invariata rispetto al 2023.

Le attività di controllo e verifica vengono svolte secondo procedure consolidate che comprendono:

- **Test tossicologici di laboratorio**, effettuati su richiesta dei clienti.
- **Controllo e selezione delle materie prime** sulla base del loro stato regolatorio (Regulatory Status) e tramite analisi documentale (come MSDS e dichiarazioni di assenza sostanze), integrata da test analitici laddove necessario.
- **Valutazione del rischio** secondo i principi del sistema **HACCP**, con la previsione di avviare l'implementazione del sistema **GMP** a partire da giugno 2025.

Vi sono delle procedure specifiche per la gestione dei reclami con riunione periodica formalizzata.

Al processo di gestione dei reclami correlati alla qualità di prodotto sono legati dati ed indicatori di prestazione quali: numero di reclami, tasso di materiale reclamato rispetto il consegnato, tempi di riposta e chiusura del reclamo. Tra gli indicatori aziendali inoltre vengono rendicontati il numero di reclami ricevuti dal cliente/consumatore inerenti alla "Sicurezza del prodotto".

Nel corso del 2024, NON sono stati rilevati reclami o segnalazioni aventi una rilevanza diretta per la salute e sicurezza dei consumatori. Sono tuttavia pervenuti alcuni reclami legati alla presenza di insetti, per i quali non è stato possibile attribuire con certezza la responsabilità al processo produttivo interno.

UTILIZZO DELLE MATERIE PRIME

Nel 2024, l'Azienda ha registrato un incremento della produzione, portando l'uso di **materie prime non rinnovabili** a 10.598.527 kg, rispetto ai 10.118.186 kg del 2023. Questo aumento, pur legato alla crescita produttiva, riflette il nostro impegno nel bilanciare efficienza e sostenibilità.

L'uso dei **polimeri** è cresciuto da 3.529.584 kg a 3.951.406 kg, mentre il **carbonato di calcio** è aumentato da 3.433.534 kg a 3.715.651 kg. L'impiego di **TNT** è stato ottimizzato, riducendosi a 2.294.799 kg, e il consumo di **inchiostri da stampa** è calato significativamente a 9.690 kg.

L'uso di **film semilavorati** è sceso da 71.082 kg a 48.132 kg, contribuendo alla riduzione degli sprechi. Negli **imballaggi**, l'impiego di **tubi in PVC** è cresciuto per supportare la produzione, mentre il **cartone** ha visto un aumento da 11.827 kg a 25.946 kg, favorendo soluzioni più sostenibili. L'uso di **colla** è stato ottimizzato, scendendo a 161.056 kg.

Peso delle materie prime non rinnovabili utilizzate (t)	2024	2023
Polimeri	3.951.406	3.529.584
Inchiostri stampa	9.690	16.420
Carbonato di calcio	3.715.651	3.433.534
Colla	161.056	171.072
TNT	2.294.799	2.542.325
Film semilavorati	48.132	71.082
Imballaggio - Tubi PVC	243.254	200.453
Imballaggio - Tubi cartone	132.132	132.836
Imballaggio - Cartone	25.946	11.827
Imballaggio - Film stretch + tubolare	16.462	9.053
Totale materie prime non rinnovabili	**10.598.527**	**10.118.186**

L'incremento nell'uso delle materie prime è stato contenuto grazie all'ottimizzazione dei processi. Continueremo a investire in soluzioni sostenibili per ridurre l'impatto ambientale nei prossimi anni.

Riguardo al tema di sostenibilità del prodotto, la Società propone diverse soluzioni in base alle esigenze del mercato, offrendo sia prodotti realizzati con materiali riciclati sia prodotti biodegradabili e compostabili.

Va evidenziato che i prodotti Plastik Textile contengono già una componente naturale, grazie all'impiego di **carbonato di calcio**, utile anche a rendere i materiali traspiranti. Inoltre, i principali prodotti aziendali sono sottoposti ad **analisi LCA** (Life Cycle Assessment) per valutarne l'impatto ambientale lungo tutto il ciclo di vita.

Le soluzioni proposte si inseriscono nella strategia di sostenibilità dell'Azienda e nei principi dell'economia circolare. Tra queste:

- prodotti biodegradabili e compostabili, con materiali certificati "**OK compost INDUSTRIAL**";
- prodotti a **spessore ridotto** per contenere l'uso di plastica;
- prodotti realizzati con **materiali di origine vegetale** (come ad esempio amido di patate, canna da zucchero o scarti di lavorazione di materiali di origine vegetale);
- prodotti derivati da **oli esausti alimentari o industriali**, valutati con il metodo del bilanciamento di massa;
- prodotti ottenuti da **rifiuti domestici o industriali** lavorati meccanicamente (es. lavaggio e pulizia);
- prodotti sviluppati da **rifiuti trasformati chimicamente** in nuova materia prima, anch'essi valutati con il bilanciamento di massa.

Grazie alla flessibilità del processo produttivo e all'investimento in ricerca e sviluppo, Plastik Textile è in grado di rispondere in modo mirato alle diverse esigenze ambientali dei propri clienti.

% Materiali che provengono da riciclo (meccanico)	2024	2023
% di polimeri utilizzati che provengono da riciclo (meccanico)	0 %	0,04 %
Percentuale di materiali d'ingresso riciclati utilizzati = (Totale dei materiali d'ingresso riciclati utilizzati/Totale dei materiali d'ingresso utilizzati) x 100		

Nel quadro del proprio impegno per la sostenibilità ambientale e la transizione verso un'economia circolare, Plastik Textile ha integrato l'**innovazione di prodotto** come leva strategica fondamentale. L'obiettivo è sviluppare soluzioni in grado di ridurre l'impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita, mantenendo al contempo elevati standard qualitativi e prestazionali.

Tra le principali iniziative sviluppate:

- **Integrazione di materiali riciclati (PCR)**: l'Azienda ha introdotto nei propri processi produttivi plastica riciclata post-consumo (PCR) di origine meccanica, con percentuali variabili fino al 50%, in funzione delle esigenze tecniche e normative. Questa scelta contribuisce alla riduzione del consumo di risorse vergini e promuove attivamente l'economia circolare.

- **Riduzione del consumo di materia prima (Downgauging)**: attraverso il progetto “Invisible”, Plastik Textile ha implementato soluzioni di riduzione dello spessore dei materiali plastici, ottimizzando il consumo di materia prima senza compromettere la funzionalità del prodotto. Ciò ha portato a una significativa riduzione della plastica immessa sul mercato.
- **Sviluppo di materiali biodegradabili e compostabili**: il portafoglio prodotti è stato ampliato con soluzioni realizzate con materie prime compostabili (in accordo con la norma EN 13432), che includono pouch flessibili, laminati backsheet e sacchetti realizzati con fibre naturali come lyocell e cotone. Questi prodotti rispondono alla crescente richiesta di alternative sostenibili per il fine vita degli imballaggi.
- **Progettazione per il riciclo – Monomaterialità**: sono state sviluppate strutture interamente in polipropilene (PP) o polietilene (PE), ideate per facilitare il riciclo meccanico. Le soluzioni stand-up pouch monomateriali rappresentano un concreto esempio di applicazione dei principi del “design for recycling”, particolarmente rilevanti nei settori farmaceutico, cosmetico e della detergenza.

Queste scelte dimostrano l’impegno di Plastik Textile nel coniugare competitività industriale e responsabilità ambientale, anticipando le evoluzioni normative e le aspettative dei clienti, e contribuendo attivamente alla transizione verso un modello produttivo più circolare.

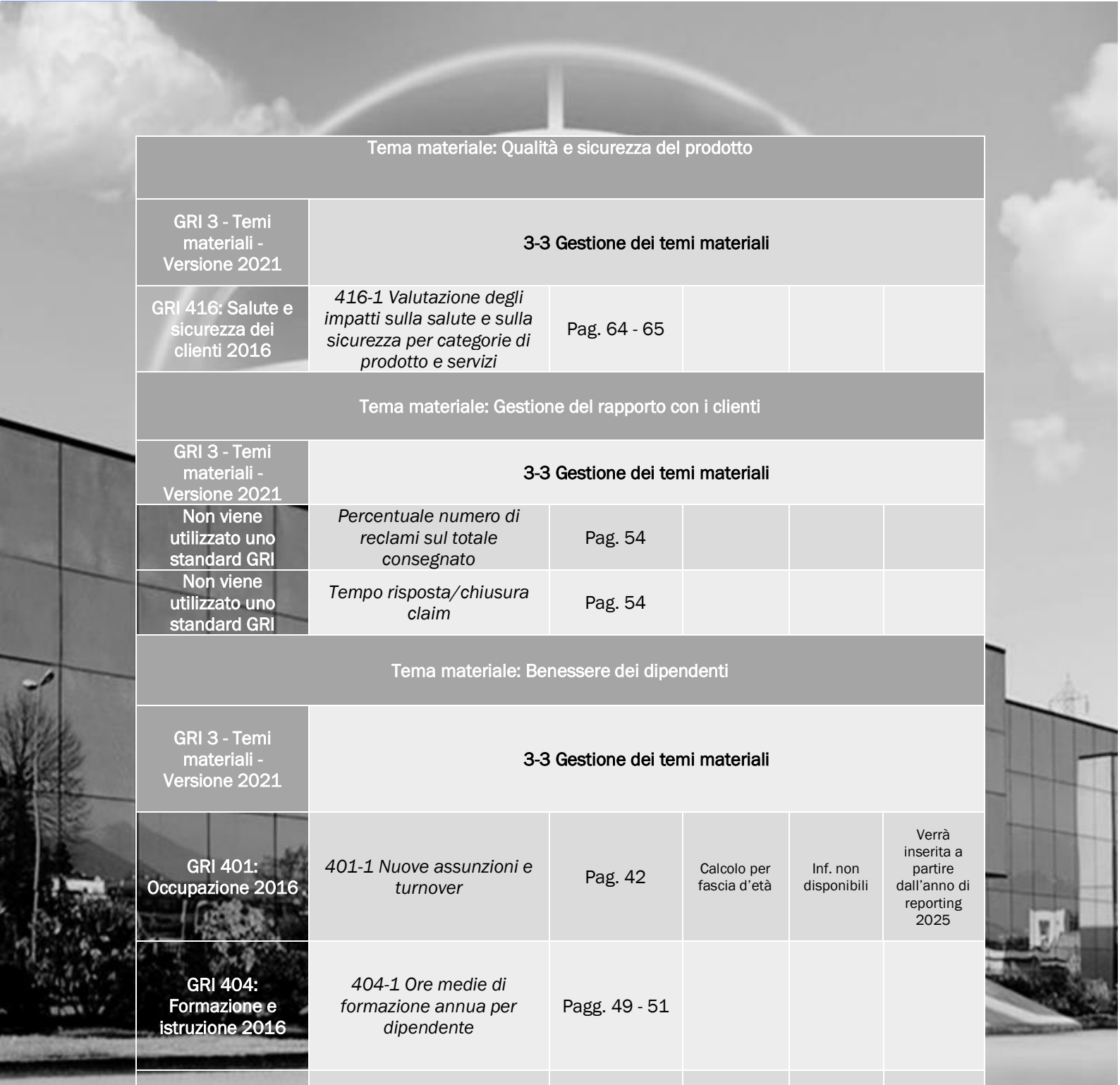
INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso		Plastik Textile S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 con riferimento agli Standard GRI			
Utilizzato GRI 1		GRI 1 - Principi fondamentali – Versione 2021			
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
Informative generali					
GRI 2 – Informative generali – Versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Pag. 2 - 5			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 2			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pagg. 2 - 3			
	2-4 Revisione delle informazioni	Pag. 2			
	2-5 Assurance esterna	Bilancio non soggetto ad assurance esterna			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pagg. 3 – 4, 29 – 34, 35			
	2-7 Dipendenti	Pagg. 41 - 45			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Pagg. 41 - 45			

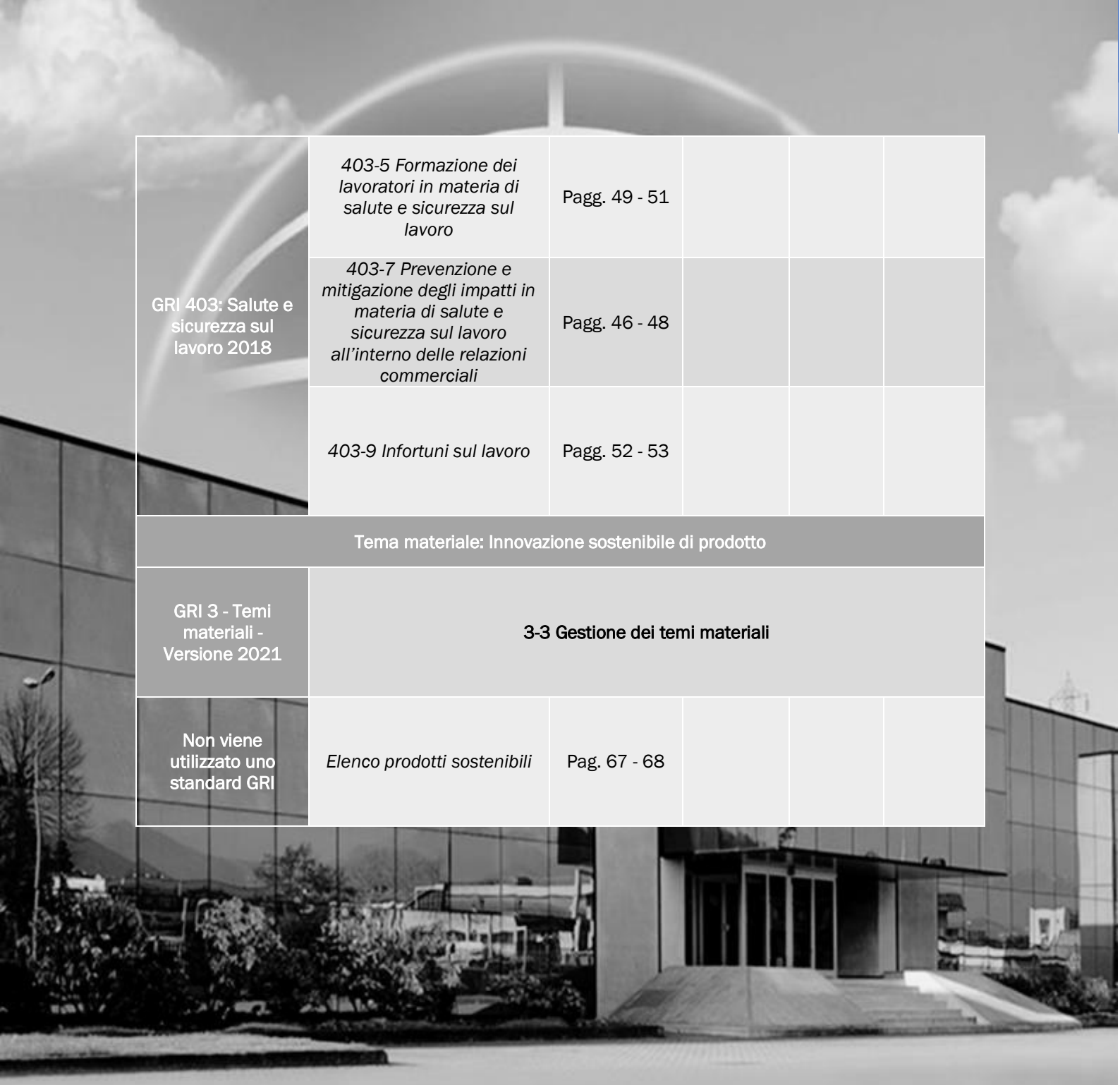
	2-9 Struttura e composizione della governance	Pagg. 24 - 25			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pagg. 24 - 25			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Pagg. 24 - 25			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella gestione degli impatti	Pagg. 21 - 23			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Pagg. 21 - 23			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pagg. 29 - 34			
	2-16 Comunicazione delle criticità	Pagg. 21 - 23			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo orgfano di governo	Pagg. 8 – 9, 21 - 23, 29 - 31			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Pagg. 24 - 25			
	2-19 Politiche retributive	Pagg. 24 - 25			
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Pagg. 24 - 25			
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Pagg. 41 - 45			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pagg. 29 - 34			
	2-23 Impegno in termine di policy	Pagg. 26 - 28			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Pagg. 26 - 28			

	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Pagg. 10 – 11			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Pagg. 10 – 11			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Pagg. 26 - 28			
	2-28 Appartenenza alle associazioni	Pag. 34			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pagg. 9 - 10, 35, 54			
	2-30 Contratti collettivi	Pagg. 41 - 45			
Temi materiali					
GRI 3 - Temi materiali – Versione 2021	**3-1 Processo di determinazione dei temi materiali**	Pagg. 8 - 11			
	3-2 Elenco dei temi materiali	Pagg. 11 - 16			
Tema materiale: Contributi energetici ed emissioni					
GRI 3 - Temi materiali -Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				
GRI 302: Energia 2016	*302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione*	Pagg. 58 - 61			
GRI 305: Emissioni 2016	*305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)*	Pagg. 58 - 61			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Pagg. 58 - 61			
Tema materiale: Circolarità dei materiali e gestione dei rifiuti					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				
GRI 301: Materiali 2016	*301-1: Materiali utilizzati per peso e volume*	Pagg. 66 - 68			
	301-2: Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Pagg. 66 - 68			

GRI 306: Rifiuti 2020	*306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti*	Pagg. 62 - 65			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pagg. 62 - 65			
	306-3 Rifiuti prodotti	Pagg. 62 - 65			
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	Pagg. 62 - 65			
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	Pagg. 62 - 65			
Tema materiale: Strategia di sostenibilità ambientale					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				
Non viene utilizzato uno standard GRI	*Grado di completamento del piano strategico di sostenibilità*	Pagg. 29 - 34			
Tema materiale: Creazione e distribuzione del valore economico					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				
GRI 201: Performance economiche 2016	*201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito*	Pag. 36 - 37			
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	*202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale*	Pag. 41 - 45			
Tema materiale: Etica e integrità					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				
GRI 205: Anticorruzione 2016	*205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione*	Pagg. 26 - 28			
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	*206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche*	Pagg. 26 - 28			



Tema materiale: Qualità e sicurezza del prodotto					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	*416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi*	Pag. 64 - 65			
Tema materiale: Gestione del rapporto con i clienti					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				
Non viene utilizzato uno standard GRI	*Percentuale numero di reclami sul totale consegnato*	Pag. 54			
Non viene utilizzato uno standard GRI	*Tempo risposta/chiusura claim*	Pag. 54			
Tema materiale: Benessere dei dipendenti					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				
GRI 401: Occupazione 2016	*401-1 Nuove assunzioni e turnover*	Pag. 42	Calcolo per fascia d'età	Inf. non disponibili	Verrà inserita a partire dall'anno di reporting 2025
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	*404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente*	Pagg. 49 - 51			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	*405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti*	Pagg. 21 - 23, 41 - 45			
Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	**3-3 Gestione dei temi materiali**				



GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	*403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro*	Pagg. 49 - 51			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pagg. 46 - 48			
	403-9 Infortuni sul lavoro	Pagg. 52 - 53			
Tema materiale: Innovazione sostenibile di prodotto					
GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali				
Non viene utilizzato uno standard GRI	*Elenco prodotti sostenibili*	Pag. 67 - 68			

CONTATTI E ALTRE INFORMAZIONI

Per maggiori informazioni sulla politica di sostenibilità di Plastik Group, si prega di contattare:

Sostenibilità e Rapporti Istituzionali
Plastik S.p.A. I Via Tonale, 72/A, Albano S. Alessandro, BG 24061

sustainability@plastik.it
Phone +39.035.581006

PLASTIK TEXTILE S.P.A.
2024