

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

—  
ANNO 2023

**Plastik Textile S.p.A.**

Via Tonale 74  
24061, Albano S. Alessandro (BG)

Telefono: +39.035.4521156  
E-mail: [info@plastiktextile.it](mailto:info@plastiktextile.it)

# INDICE

|   |    |
|---|----|
| LETTERA AGLI STAKEHOLDER .....                                  | 3  |
| COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI MATERIALITÀ ..... | 5  |
| COMPORAMENTO ETICO .....  | 11 |
| STRATEGIA DELL'AZIENDA.....                                     | 12 |
| CHI SIAMO - LA STORIA.....                                      | 14 |
| PRODOTTI E SERVIZI .....  | 16 |
| HIGHLIGHT 2023.....   | 18 |
| PURPOSE-VISION-MISSION .....                                    | 19 |
| PURPOSE.....  | 19 |
| VISION .....  | 20 |
| MISSION.....  | 21 |
| CODICE ETICO .....  | 22 |
| QUALITÀ.....  | 23 |
| SICUREZZA .....   | 24 |
| AMBIENTE .....  | 25 |
| INNOVAZIONE.....  | 26 |
| RESPONSABILITÀ SOCIALE.....                                     | 27 |
| PEOPLE.....   | 29 |
| DIVERSITÀ E UGUAGLIANZA .....                                   | 30 |
| BENESSERE DEI DIPENDENTI .....                                  | 32 |
| COMPETENZE PER IL FUTURO .....                                  | 35 |
| PLANET .....  | 38 |
| CAMBIAMENTO CLIMATICO.....                                      | 39 |
| SCARICHI IDRICI.....  | 40 |
| EFFICIENZA ENERGETICA.....                                      | 41 |
| ECONOMIA CIRCOLARE .....  | 42 |
| UTILIZZO DELLE MATERIE PRIME .....                              | 43 |
| PROSPERITY.....   | 45 |
| INNOVAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI.....                          | 46 |
| QUALITÀ DEL SERVIZIO VERSO IL CLIENTE.....                      | 47 |
| GENERAZIONE DI RICCHEZZA.....                                   | 49 |
| PRINCIPLE OF GOVERNANCE.....                                    | 51 |
| QUALITÀ DELL'ORGANO DI GOVERNO.....                             | 53 |
| INDICE DEI CONTENUTI GRI .....                                  | 54 |

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

A tutti voi stakeholder, abbiamo il piacere di introdurvi alla terza edizione del **Bilancio di Sostenibilità** della nostra Azienda.

Come ormai è ben risaputo, il 2023 è stato un anno dominato da un forte senso d'incertezza, protagonista di una grave **accentuazione dei conflitti globali**, i quali hanno inevitabilmente contribuito al cambiamento dello scenario macro-politico nel quale ci troviamo, causando evidenti difficoltà nella catena di fornitura.

Un altro ruolo determinante sulle finanze di aziende e famiglie è stato dettato dalla situazione economico-finanziaria Europea, con un'ampia **impennata inflazionistica** ed una **consecutiva pressione fiscale**, che ha condotto ad una drastica riduzione della propensione all'acquisto delle famiglie.

Il nostro mercato di riferimento - **igienico sanitario europeo** - nonostante una buona crescita iniziale (primo trimestre) ed un periodo di assestamento nella prima parte dell'anno, ha subito poi un rallentamento generalizzato che ci ha portati al dover effettuare costantemente rimodulazioni del ciclo produttivo.

Il rispondere con approccio positivo a questa incessante richiesta esterna di flessibilità, è stato possibile grazie a due elementi fondamentali che, ad oggi, si stanno ampiamente instaurando all'interno della nostra cultura aziendale: **maggiore disponibilità e propensione al cambiamento**.

In questo scenario generale, sempre più dinamico ed imprevedibile, non è venuto meno il nostro **impegno verso la sostenibilità**.

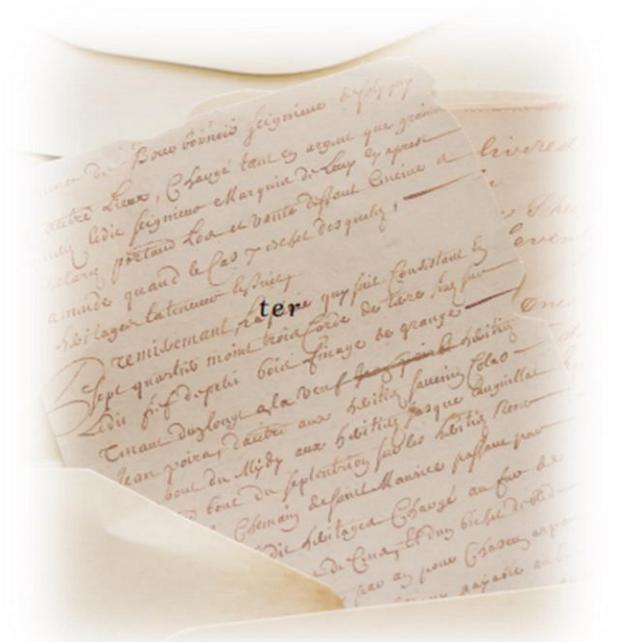
Il 2023 è stato per noi, un anno ricco di attività formative, informative e culturali che hanno visto coinvolto il personale interno ed esterno e tramite le quali è stato possibile riflettere sul tema della sostenibilità ambientale, sociale ed economica ed illustrare i progressi significativi

che abbiamo compiuto nel perseguire le nostre iniziative in tale ambito.

Dopo il lavoro su valori, purpose, vision e mission, abbiamo revisionato le nostre **politiche aziendali** e declinato il nostro impegno in merito agli **ESG**, scegliendo tre ambiti: **Salute e Benessere; Consumo e produzioni responsabili; Lotta contro il cambiamento climatico**.

All'interno del nostro percorso sostenibile, abbiamo poi aggiunto una nuova sfida ed un futuro traguardo che, raggiungeremo entro la fine del 2024: la **Certificazione per la Parità di Genere**, volta ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a un'effettiva riduzione del divario di genere e per lo sviluppo di un ambiente di lavoro realmente inclusivo.

Un altro punto focale all'interno dei progetti aziendali che ha caratterizzato lo scorso anno e che sarà tratto distintivo di quelli futuri, non può che essere il tema relativo all'**innovazione**, da intendere in tutta la sua maestosa portata. Numerose sono state le attività effettuate perseguendo l'obiettivo di innovare vari ambiti aziendali: uno tra questi è stata **l'organizzazione aziendale**, mirando a renderla più snella tramite l'introduzione di **nuove**



**figure professionali con delega di funzione.** Abbiamo poi cercato soluzioni sostenibili per i nostri prodotti sempre più in linea con le nuove richieste dei clienti, spingendoci parallelamente verso mercati maggiormente digitali e sostenibili. Infine, abbiamo ampliato le **collaborazioni con centri di ricerca ed eccellenze** per mettere a fattor comune le conoscenze e per la promozione di un'innovazione sempre più ampia ed efficiente.

È doveroso per noi sottolineare che nel perseguire questi obiettivi, abbiamo sempre lavorato portando evidenza della **coerenza alla base delle nostre scelte strategiche** e delle nostre azioni quotidiane rispetto alle tematiche ambientali, sociali e di governance.

Oggi più che mai, desideriamo comunicarvi con massima trasparenza la nostra progettualità e i nostri obiettivi e, c'impegniamo ad ascoltare attentamente le

vostre opinioni affinché possano diventare parte integrante della nostra strategia, rendendovi concretamente coinvolti all'interno dei processi decisionali e delle iniziative sostenibili del Gruppo.

Nonostante ci risulti evidente che il percorso relativo alla sostenibilità sia in costante evoluzione e che oggi risulti necessario continuare a lavorare diligentemente per il miglioramento delle nostre prestazioni, vogliamo ringraziare tutti collaboratori del Gruppo che hanno reso possibile un miglioramento ed una continua progressione aziendale in materia di sostenibilità. Tale traguardo, seppure iniziale, resta comunque **caposaldo** sul quale lavorare per il futuro. Oggi, vige il forte desiderio di poter continuare questo progetto, con i valori che fino ad ora ci hanno sempre contraddistinti, essendo base e centro pulsante del nostro modo di fare impresa.



Pres. Gianangelo Cattaneo

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

## COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E ANALISI DI MATERIALITÀ

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.

Nel corso del 2023 sono state fatte azioni per includere progressivamente la **catena di fornitura** nel Bilancio di Sostenibilità. Molti dei clienti hanno già politiche di sostenibilità, calcolo degli indicatori e informazioni da condividere, anche se spesso tali dati non sono sempre resi disponibili. In alcuni casi, viene chiesto a Plastik S.p.A. di comunicare i dati e/o inserirli in piattaforme accreditate (EcoVadis, Synesgy, Open-Es,..) al fine della rendicontazione.

Plastik S.p.A. ha poi aderito alla piattaforma **Open-Es**, dove sono stati inseriti gli indicatori rilevanti e riportate le esperienze/progettualità in corso.

Di seguito si riportano le diverse categorie di stakeholder e le modalità di coinvolgimento per ogni tipologia di stakeholder.

| Categoria Stakeholder  | Modalità di coinvolgimento  |
|--|---|
| Management   | Report periodici/Riunione strategica  |
| Fornitori  | Incontri dedicati - Open house fornitori  |
| Consumatori/Utenti finali  | Sito internet - Customer care service - Sondaggi in ambito Sostenibilità - Financial Report - Fiere di settore/Convegni   |
| Comunità locale  | Sito Internet - Organizzazione di eventi pubblici, attività sportive, sociali e culturali   |
| Comunità finanziaria (Banche e Istituti finanziari, Fondi di investimento, Assicurazioni)            | Incontri appositi -Scambio di documentazione via mail   |
| Risorse Umane/Sindacati  | Percorsi di formazione - Comunicazioni nelle bacheche aziendali - Email/Intranet/Social - 2 incontri annuali con tutti i referenti aziendali (Quadri, Dirigenti, Impiegati, Operai) |
| 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 relatori/Testimonianze a corsi - Progetti di collaborazione  |
| Soci   | Incontri dedicati   |
| Competitor   | Fiere - Partecipazione a gruppi di lavoro in associazioni nazionali e internazionali  |

Di seguito si riportano i temi rilevanti per l'Azienda e il suo coinvolgimento negli impatti

| 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                                 |
|            | Gestione della catena di fornitura   | Diffusione di pratiche sostenibili lungo la catena di fornitura    | Diffusione di pratiche sostenibili lungo la catena di fornitura attraverso lo sviluppo partnership e collaborazioni a carattere ambientale e sociale   | Positivo            | Potenziale           | Direttamente collegato 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 |
| PEOPLE     | 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   | Positivo            | Attuale              | Causato dall'Organizzazione                                 |

|            |                                     |  |  |          |            |   |
|------------|-------------------------------------|--|--|----------|------------|---|
|            |                                     |  | talento e dell'unicità di ciascuno   |          |            |   |
|            |                                     | 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 |
| PROSPERITY | 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   |
|            | 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   |
|            | 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 avanzate che portino impatti positivi sui clienti, sulle   | Positivo | Potenziale | Causato dall'Organizzazione   |

|        |  |   |   |          |            |   |
|--------|--|---|---|----------|------------|---|
|        | Creazione e distribuzione e del valore economico |   | operazioni aziendali e sull'ambiente  |          |            |   |
|        |  | Ricadute economiche sugli stakeholder           | Ricadute economiche sugli stakeholder dovute alla potenziale erosione del valore dell'organizzazione e dalla conseguente mancata redistribuzione 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 locali attraverso la generazione di opportunità professionali (assunzioni)  | Positivo | Attuale    | Causato dall'Organizzazione   |
| PLANET | 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 produttive e dai consumi energetici della Società                                    | Negativo | Attuale    | Causato dall'Organizzazione   |
|        |  | 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 |

Proseguendo con il lavoro svolto assieme agli **stakeholder**, è stato creato un **sondaggio di analisi di materialità** con il fine ultimo di tracciare i temi rilevanti per i singoli stakeholder e metterli a confronto con quelli che, invece, sono i temi rilevanti per l'Azienda.

Il sondaggio è basato sul concetto di materialità, il quale è strettamente connesso al concetto di impatto: i temi materiali sono quelli che rappresentano gli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

È stato, dunque, chiesto a 89 stakeholder (per lo più dipendenti e fornitori) di valutare da 1 a 5 quegli impatti che secondo la loro opinione risultino i più significativi. Di seguito si riporta la **matrice di materialità**, composta dai temi rilevanti per il Gruppo (asse delle ascisse) e i temi rilevanti per gli stakeholder (asse delle ordinate).

Le tematiche materiali rilevanti emerse sono, prevalentemente, le stesse rendicontate negli anni precedenti, con l'aggiunta della catena di fornitura. A tal proposito, viene riportata l'analisi fatta sulla supply chain nel corso dell'anno di rendicontazione.

Nel 2023 è stato fatto, in modo importante, un **lavoro di scouting** lato fornitori.

In particolare, è stato aperto un progetto con l'**Università degli Studi di Bergamo**, volto alla ricerca delle informazioni rendicontate dai fornitori di Plastik S.p.A. e alla comprensione della qualità delle stesse.

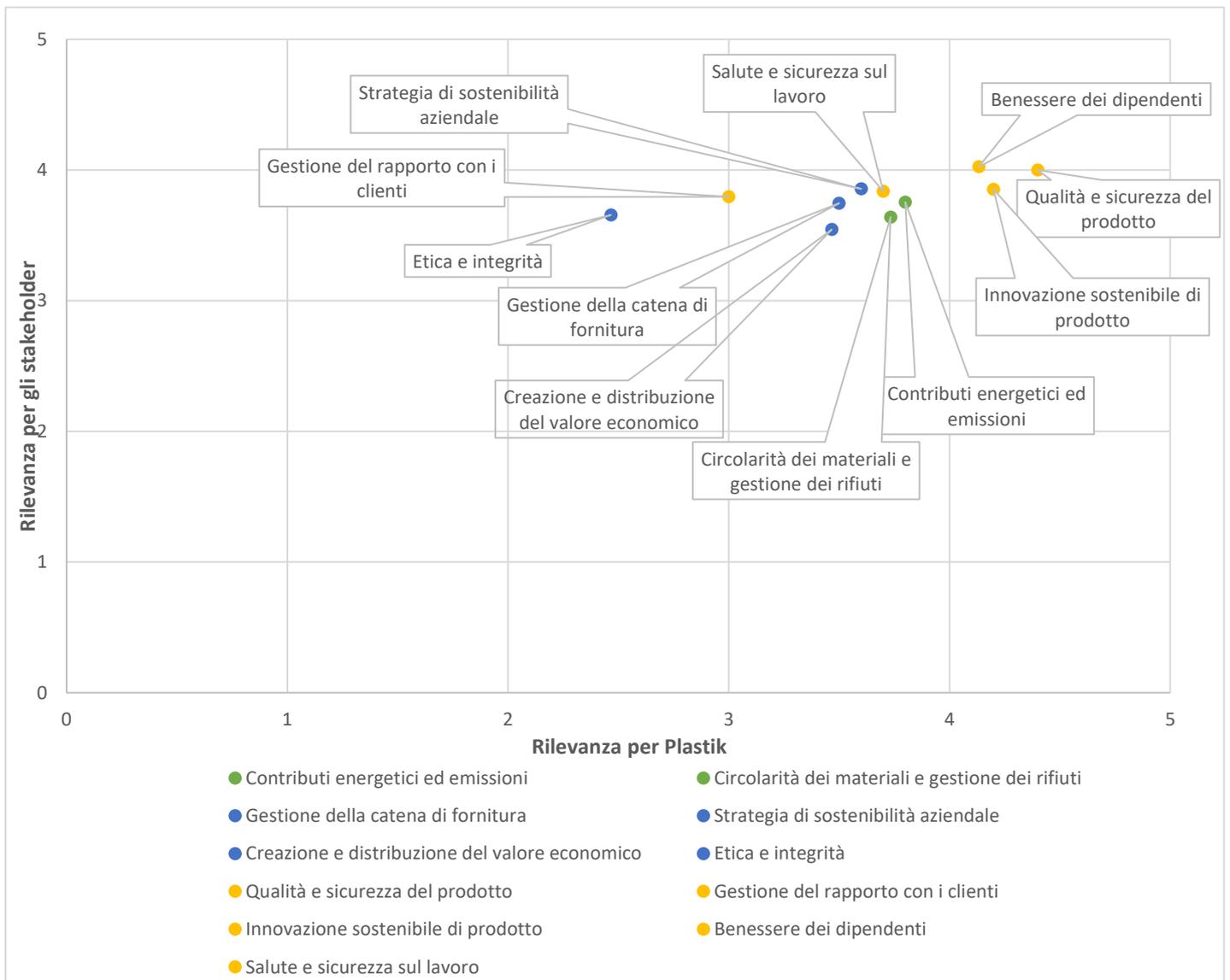
Un gruppo di 7 studenti ha lavorato dividendo i fornitori strategici di Plastik (in base al fatturato realizzato dagli stessi con Plastik S.p.A.) in due categorie: Important suppliers, i fornitori con un livello di fatturato alto (oltre 1 mln €/anno); Small suppliers, i fornitori con un livello di fatturato più basso.

Per ognuno di essi è stata fatta un'**analisi** delle informazioni disponibili sulla sostenibilità: attraverso una check list si valutava la presenza o meno di documentazione (sustainability report, sustainability policies,...), gli obiettivi ESG dichiarati e la progettualità sugli stessi; la conoscenza o l'adeguamento alla CSRD e il calcolo di indicatori relativi agli impatti ambientali.

In caso di assenza di informazioni pubbliche disponibili, è stato preparato e inviato un questionario al fine di valutare il grado di maturità culturale dei fornitori.

Il risultato dell'indagine ha evidenziato un **ottimo livello di conoscenza** dei temi della sostenibilità lungo la catena di fornitura, e alcuni spunti di miglioramento da attuare.

A tal fine, l'Azienda ha promosso due **eventi di formazione/informazione** ai fornitori su temi della sostenibilità e sul percorso attuato da Plastik S.p.A. in merito a tale direttiva strategica. Tali eventi continueranno nel 2024.



## COMPORAMENTO ETICO

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.

I valori a cui Plastik S.p.A. si ispira trovano la loro sintesi all'interno del **Codice Etico**. Tali valori e principi sono stati costruiti nel corso della storia societaria e sono frutto della passione e dell'impegno profuso, in più di sessant'anni, nei confronti dei propri partner – i clienti e i fornitori – e che hanno spinto il Gruppo ad investire in persone e tecnologie al fine di **garantire prodotti e servizi sempre in linea con le esigenze di un mercato in continua evoluzione e nel rispetto dei requisiti di etica imprescindibili per la società**.

L'Azienda si impegna anche nella comunicazione e nella formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione ai propri membri degli organi di governance, ai propri dipendenti e ai partner aziendali.

Innanzitutto, durante il 2023, il 50 % dell'**Organismo di Vigilanza** ha partecipato a tre incontri (febbraio, aprile e settembre) durante i quali sono state esposte le norme e le procedure necessarie a garantire il miglioramento e il rispetto del comportamento aziendale.

Per quanto riguarda il **Consiglio di Amministrazione**: il 100% di questo organo ha partecipato a un corso di formazione sull'anticorruzione, ma solo a febbraio 2024. Non risulta, quindi, all'anno 2023, nessuna formazione per il CdA.

Anche ai 72 dipendenti sono stati forniti i documenti necessari (Codice Etico, Manuale della qualità, Regolamento interno, Informativa sulla sicurezza) alla ricezione delle normative in materia. In particolare, ai neoassunti è stata fornita la possibilità di partecipare a un corso di formazione sul **MoG 231** per approfondire e comprendere al meglio l'organizzazione dell'Azienda.

Non si segnalano azioni legali in corso o completate, riguardanti comportamenti anticoncorrenziali e violazioni di leggi anti-trust e pratiche monopolistiche, durante il periodo di rendicontazione.

# STRATEGIA DELL'AZIENDA

La **strategia aziendale** si fonda su due pilastri: la **sostenibilità** e la **digitalizzazione**.

La sostenibilità permea ogni zona e decisione aziendale, con l'attenzione ai tre ESG 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 ad alcune spese (rette del nido, centri ricreativi estivi, borse di studio), per 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 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 cambiando abitudini, processi, modalità di lavoro, anche attraverso lo sviluppo della tecnologia e delle conoscenze.

Essendo 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.

In particolare, in merito a questi SDG, abbiamo pubblicato tutte le attività fatte nel 2023 volte a sostenere tali obiettivi, e provvediamo a rendicontare trimestralmente il nostro impegno concreto nelle tre aree.

Abbiamo anche coinvolto i nostri **fornitori** sul tema della sostenibilità realizzando una **sessione formativa/informativa** nel 2023 e una nel 2024. L'obiettivo è divulgare la conoscenza di tali temi e promuovere un lavoro comune su tali obiettivi.

Nell'anno passato, l'Azienda ha lavorato per la **digitalizzazione e fruizione dell'informazione**, aggiornando il proprio portale intranet, al fine di garantire accessibilità controllata e condivisione responsabile delle informazioni. È in corso l'ampliamento del progetto anche ai reparti produttivi.

Sono continuati gli investimenti in **cyber security** con l'aggiornamento del contingency plan con test di antintrusione realizzato a maggio 2024.

Come progetti strategici trasversali, l'Azienda ha implementato un *Piano aziendale di gestione dei rischi* (sulla base dei principi HACCP) al fine garantire i requisiti igiene-sicurezza dei prodotti commercializzati, il piano prevede misure di mitigazione dei potenziali pericoli che hanno un impatto sulla salute e sicurezza del consumatore.

Questo ha comportato importanti modifiche organizzative e strutturali.

Nel corso del 2023 la formazione/informazione è stata massiva e continua, al fine di far comprendere l'importanza e la strategicità di tale progetto per l'azienda.

La collaborazione di tutti è stata alta, per cui molte pratiche sono state velocemente implementate. Il progetto è ancora in corso con altri aspetti di miglioramento.

Nel 2024 sono previsti due eventi aperti ai dipendenti e al pubblico per presentare i nostri impegni rispetto agli ESG declinati.

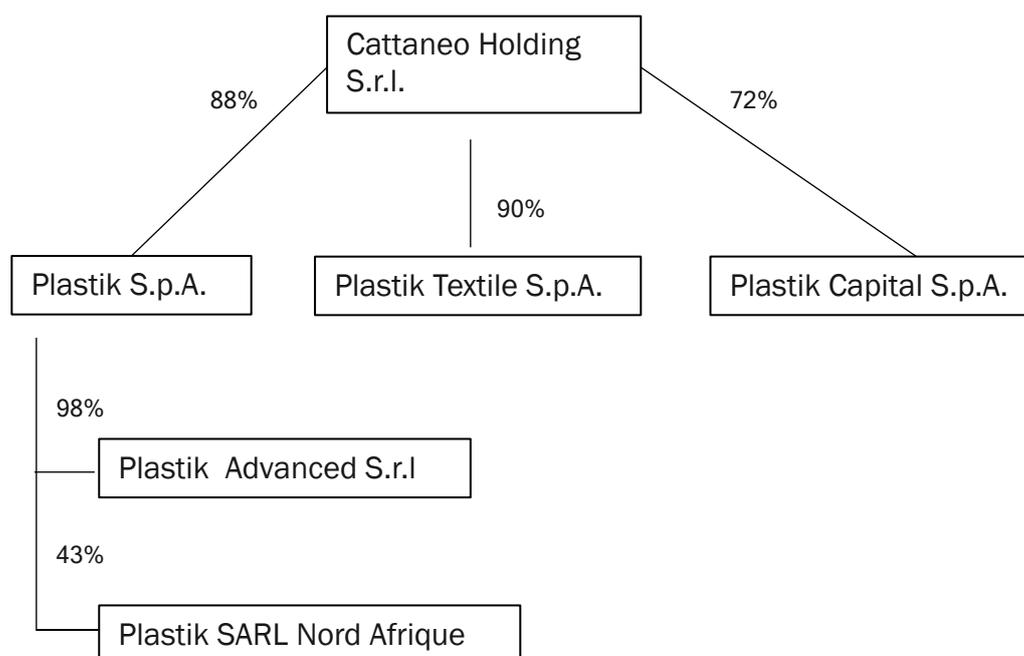
È in atto un progetto di **revisione dei consumi energetici**, volto ad una riduzione globale dell'energia consumata, che porterà a investimenti nel corso del biennio 2024 - 2025, con l'obiettivo di **ridurre** di almeno il 3% i **consumi globali**.

Il progetto di un nuovo **parco fotovoltaico** è in fase di definizione e prevede la sua partenza nei prossimi 36-48 mesi.

## CHI SIAMO

### LA STORIA

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**), 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.

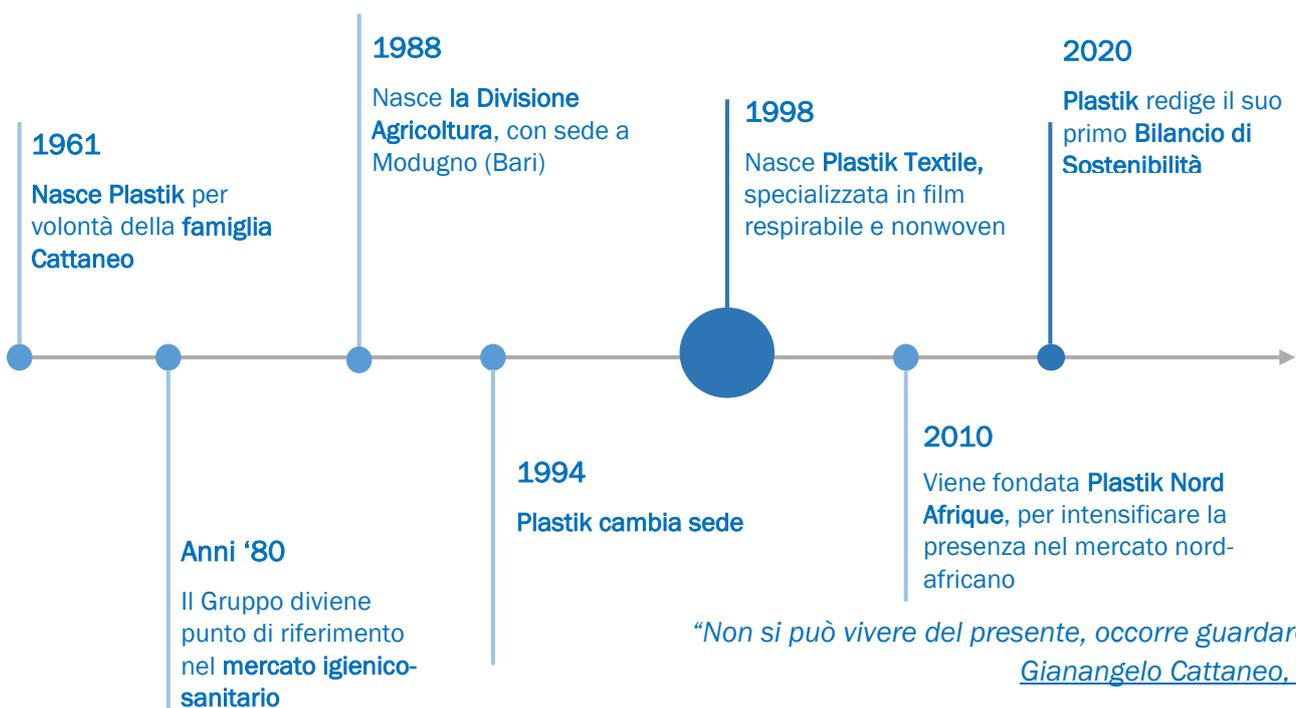
Sei anni più tardi, nel **1994**, **Plastik S.p.A.** cambia sede per espandere la propria capacità di produzione, divenendo, così, un **riferimento per il territorio imprenditoriale bergamasco**.

**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, 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.



## PRODOTTI E SERVIZI

**Plastik Textile S.p.A.** è un'importante realtà manifatturiera che opera a livello internazionale nella **produzione di film e sacchetti per i settori igienico-sanitario, alimentare e tecnico.**

L'Azienda collabora da sempre con i **principali produttori di materie prime a livello internazionale.** La partnership instaurata consente di garantire il massimo supporto ai clienti nella **ricerca di nuove soluzioni.**

Vengono costantemente **testate tutte le novità presentate** in modo da garantire un alto livello di preparazione su quanto disponibile sul mercato.

Grazie alla tecnologia introdotta nel 1998, Plastik Textile S.p.A. 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 costante 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.**

Plastik Textile S.p.A. è in grado di fornire **soluzioni in stampa, fino a due colori in linea, a più colori fuori linea.** Un'ampia disponibilità di accessori permette di offrire innumerevoli soluzioni nella determinazione delle dimensioni di un prodotto stampato. La disponibilità di varie altezze macchina consente all'Azienda di produrre **diverse altezze di film** dai più piccoli ai più grandi formati, generalmente in uso nel settore igienico. Le linee di produzione sono dotate di **controllo visivo automatico della qualità di stampa e dispositivi di controllo difetti in continuo.**

La progettazione e lo sviluppo di una delle prime linee di laminazione dedicate per la realizzazione di **film laminato per il settore igienico sanitario** ha permesso alla Società di ottenere un'importante *know-how* per gli sviluppi successivi. Le linee possono accoppiare fino ad un massimo di tre componenti con spessori e per natura differenti.

La laminazione avviene tramite applicazione di colla a caldo. Anche queste linee sono equipaggiate dei più moderni sistemi di controllo difetti e stampa, per assicurare la costanza della qualità e la tracciabilità del prodotto.

In particolare Plastik Textile produce:

- **film traspiranti impermeabili,** utilizzati all'interno degli assorbenti igienici e dei pannoloni per adulti;
- **film laminati traspiranti con tessuto-non-tessuto (nonwoven),** 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.

Plastik Textile si avvale di un centro unificato dedicato al **customer service** in grado di seguire il cliente per qualsiasi necessità. Ogni addetto, infatti, garantisce supporto al cliente per tutti i prodotti realizzati sia da Plastik Textile S.p.A. che da Plastik S.p.A.

Il lavoro in stretta collaborazione con clienti e fornitori permette di trovare soluzioni personalizzate al fine di ottenere un metodo di lavoro volto alla **massima soddisfazione del cliente**.

Oltre al servizio di personalizzazione dei prodotti, Plastik Textile S.p.A., offre una gamma di **servizi complementari**, che includono l'assistenza per:

1. smistamento **richiesta informazioni** ed invio risposte in tempi adeguati;
2. **definizione piani di consegna** e gestione richieste di anticipi/posticipi;
3. soluzioni tecniche in **ambito amministrativo e logistico**;
4. ricezione di informazioni generali e **dati tecnici**.



## HIGHLIGHT 2023

Il fatturato di **Plastik Textile S.p.A.** nel **2023** è pari a circa 30 milioni di €, con una riduzione del 13% rispetto all'anno precedente. La riduzione è dovuta principalmente alla riduzione del prezzo delle **materie prime** (polimeri) occorso nel 2023 che ha comportato una conseguente riduzione del prezzo di vendita, poiché legato agli indici principali dell'etilene/propilene. .

Il costo dell'energia è rimasto pressoché costante e in leggero calo rispetto all'anno precedente.

Il numero di persone si è ridotto nel corso del 2023, a seguito di alcuni **pensionamenti** e ad un fisiologico **turnover** che resta comunque sotto le medie nazionali.

Non vi sono stati particolari problematiche a livello di **supply chain**, anche grazie al lavoro svolto negli anni precedenti che ha visto un allargamento, ove possibile, dei fornitori omologati e una predilezione per fornitori geograficamente più vicini.

Il mercato di riferimento ha subito un rallentamento della domanda nel corso della seconda metà del 2023 e sono riprese azioni di M&A con un ulteriore riduzione dei player sul mercato.

L'organizzazione ha mantenuto attivo il Modello **D. Lgs. 231/2001** (MoG 231) e ha continuato nel suo percorso di adeguamento allo standard HACCP.

Nel corso del 2023 è stata rivista anche la politica di **valutazione dei fornitori**. L'Azienda aveva già una procedura legata al self-assessment del fornitore e all'audit presso lo stesso, i cui criteri di valutazione erano prettamente **economici/finanziari**, di **qualità** e in materia di **ambiente e sicurezza**.

Al fine di riallineare tale attività con le nuove politiche, è stato rivisto il questionario inserendo anche **tematiche sociali**, relative alla Parità di Genere e alla Diversity and Inclusion, e sono state ampliate le richieste in materia ambientale e di sicurezza. La griglia di audit è stata, quindi, modificata di conseguenza, per una piena coerenza tra valutazione in autonomia e valutazione da ente esterno. La procedura è in corso di aggiornamento, così come la comunicazione di tale cambiamento a tutti i fornitori. Nei vari incontri fatti con i fornitori, tale processo è già stato illustrato e condiviso, trovando piena collaborazione da parte degli stessi.

Nel 2024 il processo di comunicazione, informazione e coinvolgimento dei fornitori su tale nuovo assessment verrà completato e inizierà la fase di auditing secondo i nuovi criteri. Tale novità aiuterà anche l'Azienda a recepire alcune informazioni importanti per la rendicontazione della catena del valore e per accrescere la conoscenza e consapevolezza dei fornitori in materia di sostenibilità.

Le procedure, i questionari e gli audit report sono classificati nel sistema qualità aziendale.

Il Bilancio di sostenibilità 2023 è stato approvato dal Consiglio Di Amministrazione in data 19/07/2024.

## PURPOSE-VISION-MISSION

### PURPOSE

WE INNOVATE TO IMPROVE YOUR DAILY LIFE

our

goal



Sosteniamo l'innovazione per migliorare la vita quotidiana delle persone

## VISION

Vogliamo essere nel mondo punto di riferimento  
per quei mercati dove la plastica è un bene per la  
vita e per il pianeta

Vogliamo fare tutto questo attraverso ciò che ci  
caratterizza: l'innovazione, la determinazione, la  
passione



## MISSION



Siamo sempre alla ricerca di **soluzioni innovative di processo e prodotto** per rispondere con competenza e agilità alla sfida della plastica.

## CODICE ETICO

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 Textile 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 azioni legali o conseguenze;
- costituiscono un elemento di **differenziazione competitiva**, riconosciuta sul mercato

Lo strumento di diffusione di tali principi è il **Codice Etico**, redatto nell'ambito del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lg. 231/2001 (MoG 231).

Il Codice etico 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 Codice Etico rappresenta il riferimento societario in tema di **anticorruzione**.

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).

A tal proposito 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 la disponibilità anche per training one-to-one e assistenza nei primi giorni di test della piattaforma. Da ultimo, è stato nominato il responsabile del Whistleblowing (il whistleblower) con opportuna delega sottoscritta e ratificata all'Organismo di Vigilanza.

Durante il periodo di rendicontazione, 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.

Oltre al Codice Etico, sono state riviste le politiche aziendali che qui vengono riportate.

Esse sono state divulgate e comunicate a tutto il personale attraverso incontri diretti.

Sono presenti sul sito internet aziendale e sono state pubblicizzate negli eventi (Open day e Family day) promossi per coinvolgere e informare gli stakeholder.

## QUALITÀ

Lavoriamo tutti i giorni per offrire la qualità richiesta dai nostri clienti

- Attraverso il **monitoraggio** del prodotto e il processo
- Attraverso **formazione** e **informazione** continua di tutti noi sulle nuove procedure e istruzioni
- Promuovendo la **segnalazione dei problemi** o delle possibili aree critiche, coinvolgendo più persone nella messa a punto e nella verifica dell'azione correttiva e preventiva
- Attraverso una chiara **definizione delle responsabilità** e delle leadership, garantendo sempre l'indipendenza della funzione Qualità
- Utilizzando il **risk assesment** come modello guida
- Seguendo con accuratezza tutti i cambiamenti e monitorando gli impatti (**change management**)
- Concentrando gli sforzi sulla **ricerca di materiali** sempre più **performanti** e il rispetto dei regolamenti nazionali ed internazionali
- Raccogliendo dati, analizzandoli insieme al nostro interno, e condividendoli con tutti i livelli aziendali
- Puntando alla **semplificazione, standardizzazione** e **implementazione** delle buone pratiche suggerite da clienti, fornitori o altre aziende con cui si viene in contatto
- Attraverso il **miglioramento continuo**, puntare ad alzare il livello di qualità offerta ai nostri clienti a livello di prodotto, servizio e innovazione

## SICUREZZA

Ci impegniamo quotidianamente a garantire la sicurezza delle persone e del prodotto che realizziamo:

- Offrendo un **posto di lavoro sicuro** e costantemente controllato
- Fornendo tutte le **attrezzature** necessarie per fare il proprio lavoro in sicurezza
- **Formando** e **informando** costantemente tutti noi sui protocolli di sicurezza interni e sulle nuove procedure realizzate
- Rispettando le **normative vigenti** e vigilando sulla loro continua attuazione
- Lavorando insieme per promuovere i **comportamenti sicuri** (BBS) in azienda
- Creando *team trasversali* per analizzare il rischio e definire azioni correttive e preventive
- **Collaborando** attivamente con la compagine sindacate e i rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza al fine di promuovere la cultura della sicurezza ed agire preventivamente su possibili criticità
- Fornendo risorse economiche per investimenti su processi, prodotti, attività trasversali volte a incrementare il livello interno e la cultura della sicurezza
- **Analizzando** con attenzione le materie prime in ingresso, per valutarne la pericolosità e cercare, ove necessario, alternative
- Garantendo una veloce e completa **rintracciabilità** delle componenti e del processo utilizzati per la realizzazione del prodotto
- Offrendo al cliente un servizio di **reperibilità h24/7 gg** in caso di richiesta di informazioni
- **Scegliendo partner e fornitori** che sposano la nostra filosofia sulla sicurezza, e condividendo con loro il nostro percorso di miglioramento continuo
- Rispettando le **normative sulla privacy** e aggiornando costantemente il nostro regolamento in materia di sicurezza e gestione delle informazioni riser

## AMBIENTE

Abbiamo a cuore il mondo in cui viviamo, e lavoriamo per garantire una vita serena e sana alle future generazioni:

- Gestendo i **rischi e impatti ambientali** del nostro contesto aziendale per garantire sempre il rispetto della normativa ambientale cogente
- Lavorando per migliorare i nostri **indicatori ambientali**
- Scegliendo le **nuove tecnologie** in funzione dell'impatto ambientale che hanno
- Selezionando servizi e materie prime tenendo anche in considerazione la loro **sostenibilità ambientale** (origine, provenienza, tecnologia di produzione, trasporto, imballo), preferibilmente affidandoci a fornitori in possesso di certificati in accordo con schemi di certificazione riconosciuti a livello internazionale
- Cercando soluzioni di trasporto finalizzate a ridurre le **emissioni**
- Promuovendo al nostro interno l'uso di **mezzi elettrici**
- **Collaborando** con aziende specializzate, valorizziamo il più possibile i nostri scarti attraverso una selezione interna accurata, per dare ad essi una seconda vita e per recuperarli nel nostro stesso ciclo produttivo in accordo con i regolamenti e normative tecniche di riferimento
- Cercando soluzioni tecnologiche e buone pratiche di processo per **ridurre gli scarti**, definendo obiettivi specifici
- Controllando e gestendo i circuiti chiusi per ridurre il consumo di **acqua**
- Sfruttando il **calore** generato per riscaldare gli ambienti e l'acqua
- Puntando sulle fonti di **energia rinnovabili**
- Promuovendo al nostro interno pratiche di **cura dell'ambiente** (es raccolta differenziata, limiti a riscaldamento e raffreddamento, car sharing e promozione dell'uso della bicicletta)
- **Formando e informando** tutto il personale aziendale per accrescere la consapevolezza e responsabilità sulle tematiche ambientali

## INNOVAZIONE

L'innovazione è un elemento chiave per il successo di un'azienda in un ambiente in costante evoluzione. Questa politica definisce le linee guida e le pratiche per promuovere e sostenere l'innovazione all'interno dell'azienda.

- **Cultura dell'innovazione:** l'Azienda si impegna a creare una **cultura** che valorizzi l'innovazione e l'intraprendenza. Questo viene realizzato attraverso la promozione di un **ambiente di lavoro aperto, inclusivo e collaborativo** in cui i dipendenti sono incoraggiati a condividere idee, proporre soluzioni creative e sperimentare nuovi approcci ed in cui gli errori sono visti come opportunità di apprendimento. Inoltre, si promuove la formazione continua per consentire ai dipendenti di acquisire le competenze necessarie per generare e implementare idee innovative
- **Ricerca e sviluppo:** l'Azienda investe in programmi di ricerca e sviluppo per stimolare l'innovazione. Vengono allocati **budget** specifici per lo sviluppo di nuovi prodotti, processi o servizi, oltre a promuovere la collaborazione con istituti di ricerca esterni, università clienti e fornitori
- **Processo di gestione dell'innovazione:** l'Azienda implementa un processo strutturato per la **gestione dell'innovazione**, che comprende la raccolta sistematica di idee, la valutazione e la selezione delle migliori proposte, la definizione di piani di progetto e l'assegnazione di risorse appropriate. Inoltre, si stabiliscono meccanismi di monitoraggio e valutazione per misurare i risultati e l'impatto delle iniziative innovative
- **Knowledge management:** l'Azienda identifica processi, strumenti e pratiche volte ad identificare, acquisire, organizzare, condividere ed utilizzare le **conoscenze** all'interno dell'organizzazione al fine di ottenere un vantaggio competitivo e migliorare i risultati
- **Protezione della proprietà intellettuale:** l'Azienda mette in atto politiche e procedure per **proteggere la proprietà intellettuale** generata attraverso le attività di innovazione. Si promuove la registrazione di brevetti, marchi o altri diritti di proprietà intellettuale pertinenti, nonché la riservatezza e la protezione dei segreti commerciali
- **Monitoraggio e adattamento:** l'Azienda **monitora** costantemente l'efficacia della politica aziendale per l'innovazione e apporta le modifiche necessarie per affrontare nuove sfide o opportunità emergenti. Si raccoglie il feedback dei dipendenti e si valutano i risultati ottenuti per migliorare continuamente i processi e le pratiche innovative

## RESPONSABILITÀ SOCIALE

La politica di Responsabilità Sociale di Plastik e Plastik Textile si basa sui seguenti principi, prendendo ispirazione dalla **normativa BSI PAS 24000** e quanto previsto dal **PdR 125/2022**.

- **Rispetto dei diritti umani:** da sempre riteniamo che le persone siano l'elemento indispensabile per lo sviluppo della società e proprio per questo, puntiamo ad una continua promozione di competenze, impegno e creatività, in un ambiente di lavoro sano, sicuro e protetto. Il sistema normativo, la governance ed ogni attività aziendale sono orientate al rispetto ed alla promozione di tali diritti.
- **Il valore della persona e il rispetto del lavoro:** le persone, sia come singoli che come gruppi sono un valore fondamentale per Plastik e Plastik Textile. La diversità è vissuta come un valore aggiunto e non un ostacolo; ognuno, a modo suo, è in grado di apportare valore. Vigè il totale rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria, tra cui il diritto alla contrattazione collettiva e la libertà di associazione, ed il personale viene informato costantemente sulle evoluzioni. Non si tollera, né incoraggia, né sistemi coercitivi per l'obbligo al lavoro. In merito al lavoro minorile, l'azienda si conforma alla Convenzione ILO 138, e definisce l'età minima per l'ingresso al lavoro a 18 anni.
- **Promozione di una cultura dell'inclusività:** tramite specifiche strategie messe in atto al proprio interno, Plastik Textile S.p.A. si impegna a costruire un ambiente inclusivo, combattendo contro ogni forma di discriminazione.
- **Il valore della formazione:** la formazione è un diritto di tutti i lavoratori del Gruppo. Per questo motivo Plastik si impegna ad arricchire le competenze dei propri lavoratori in modo da offrire a ciascuno la possibilità di crescita, senza discriminazione alcuna e a seguito di un attento processo di analisi dei fabbisogni.
- **Valutazioni trasparenti e prive di discriminazioni:** Plastik si impegna a garantire a tutti i lavoratori e candidati, processi di valutazione basati sul merito, e selezione privi di pregiudizi, discriminazioni, forzature o richieste di garanzie.
- **Comunicazione inclusiva:** Plastik si impegna per favorire e stimolare la comunicazione inclusiva, anche mediante l'adozione di un linguaggio neutro ed attento, evitando ogni forma di pregiudizio, stereotipo o bias.
- **Etica del Business:** come da Modello D. lgs. 231, lottiamo contro ogni forma di corruzione, conflitti d'interesse, nel rispetto della privacy e della legalità tutta



ENHANCE

**PEOPLE**

## PEOPLE

Come Azienda abbiamo quindi scelto di **investire sul loro valore**, sia lato capitale umano (per esempio la conoscenza individuale, le capacità, le competenze, ...) che lato capitale sociale (per esempio la condivisione di norme, valori, ...).



Concentrandoci sui dipendenti, pilastro fondamentale su cui l'Azienda fonda le proprie attività, lavora per offrire loro un **ambiente sicuro**, con **condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti**. Inoltre, l'Azienda si impegna sempre più per favorire, stimolare e incentivare la loro crescita professionale e promuoverne il benessere.

Inoltre, l'Azienda ha promosso il **benessere dei dipendenti** attraverso obiettivi mirati:

- Il rispetto dei diritti umani e la promozione del benessere dei dipendenti sono profondamente radicati nei principi fondanti di Plastik S.p.A. (**SDG 3: Salute e benessere**);
- Riconosciamo il **diritto alla contrattazione collettiva** e, allo stesso modo, garantiamo la **libertà di associazione**, nel pieno rispetto del diritto dei lavoratori di aderire a forme sindacali;
- Ci impegniamo ad offrire un posto di lavoro sicuro, con un puntuale rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di **salute e sicurezza dei lavoratori**. I sistemi di controllo e di allarme delle infrastrutture son sempre soggetti a controlli.

Vige il totale rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal **CCNL di categoria Gomma-Plastica** ed il personale viene informato sulla totalità delle condizioni previste dal contratto di lavoro prima dell'assunzione, oltre che ad un continuo aggiornamento di eventuali rinnovi contrattuali/nuovi accordi sindacali.



## DIVERSITÀ E UGUAGLIANZA

Il sistema normativo, la governance ed ogni attività aziendale sono orientate al **rispetto** ed alla **promozione di diritti umani**, con una particolare attenzione affinché non vi siano violazioni degli stessi.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la **distribuzione dei dipendenti per genere** (compresa la percentuale di manager in azienda di sesso femminile rispetto al totale delle figure manageriali).

| Distribuzione dipendenti per Genere   | 2023   |        | 2022   |        |
|---|--------|--------|--------|--------|
|   | Uomini | Donne  | Uomini | Donne  |
| <b>Dipendenti per Genere</b>  | 87,5 % | 12,5 % | 87,7 % | 12,3 % |
| % di manager di sesso femminile rispetto al totale delle figure manageriali | 33 %   |        | 25 %   |        |

La distribuzione dei dipendenti per genere è stata pressochè la medesima nel 2023 rispetto all'anno precedente. Nonostante alcune uscite volontarie o per pensionamento, l'Azienda ha sempre mantenuto l'attenzione affinché l'equilibrio tra i generi venisse mantenuto.

In merito alle posizioni manageriali è in corso una progressiva crescita di figure interne femminili al fine di riequilibrare le posizioni. Per figure manageriali sono state considerate le categorie quadri e dirigenti.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei **dipendenti per inquadramento professionale e per fascia d'età**.

| Distribuzione dipendenti per Categoria e per Fascia d'età |                      | 2023   | 2022   |
|---|----------------------|--------|--------|
| <b>Dipendenti per Categoria</b>                           |                      |        |        |
|   | Operai               | 76,4 % | 79 %   |
|   | Impiegati            | 19,4 % | 17,3 % |
|   | Quadri               | 2,8 %  | 2,5 %  |
|   | Dirigenti            | 1,4 %  | 1,2 %  |
| <b>Dipendenti per Fascia d'età</b>                        |                      |        |        |
|   | Sotto i 30 anni      | 9,7 %  | 8,7 %  |
|   | Tra i 30 e i 50 anni | 43,1 % | 43,2 % |
|   | Sopra i 50 anni      | 47,2 % | 48,1 % |

La tabella mostra come vi è una sostanziale stabilità in merito alla suddivisione dei collaboratori per categoria, con la predominanza di personale operativo rispetto alle altre funzioni. Questo è tipico della realtà manifatturiera di Plastik Textile S.p.A. che opera su turni.

Si evince, inoltre, un inserimento di personale sotto i 30 anni, a scapito di una riduzione degli over 50. Questo fenomeno è legato al progressivo ricambio generazionale in atto nell'Azienda da tempo.

| <i>Distribuzione dipendenti per tipologia contrattuale e per full time/part time</i> |  | 2023   |       |               | 2022   |       |               |
|--|--|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------|
| <b>Tipologia contrattuale</b>  |  | Uomini | Donne | <b>Totale</b> | Uomini | Donne | <b>Totale</b> |
| A tempo indeterminato  |  | 60     | 9     | <b>69</b>     | 71     | 10    | <b>81</b>     |
| A tempo determinato  |  | 3      | 0     | <b>3</b>      | 0      | 0     | <b>0</b>      |
| <b>Full-time / Part-time</b>   |  | Uomini | Donne | <b>Totale</b> | Uomini | Donne | <b>Totale</b> |
| Full-time  |  | 59     | 6     | <b>65</b>     | 69     | 6     | <b>75</b>     |
| Part-time  |  | 4      | 3     | <b>7</b>      | 2      | 4     | <b>6</b>      |

## BENESSERE DEI DIPENDENTI

Il numero di infortuni è cresciuto negli anni ma la **gravità** degli stessi è andata a diminuire nel tempo, fino ad arrivare all'ultimo biennio in cui non si riscontrano infortuni gravi.

L'**indice di frequenza** è invece aumentato (circa del 10%), a causa anche della riduzione di ore lavorate.

Non si riscontra nessun infortunio grave. Tutti gli infortuni hanno avuto **conseguenze temporanee** e tutte risolte.

| <i>Infortuni registrabili</i>   | 2023    | 2022    |
|---|---------|---------|
| <b>Numero di Infortuni sul lavoro registrabili</b>  | 3       | 2       |
| Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro   | 0       | 0       |
| Numero infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)   | 0       | 0       |
| <b>Ore lavorate</b>   | 122.659 | 132.901 |
| <b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>   | 24,4 %  | 15,1 %  |
| Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro  | 0.0 %   | 0.0 %   |
| Tasso di infortuni gravi sul lavoro   | 0.0 %   | 0.0 %   |
| <b>** Per il calcolo del tasso di infortuni totali registrabili è stata utilizzata la seguente formula: [infortuni sul lavoro / ore lavorate * 1.000.000]</b> |         |         |

Nel conteggio degli infortuni, non sono stati considerati quelli in itinere. Inoltre, per infortunio, si è considerato qualsiasi evento che abbia richiesto l'apertura di un dossier INAIL ed una comunicazione ufficiale mediante portale, pertanto, il numero di infortuni qui riportato, corrisponde a quello del libro infortuni della società, con l'eccezione sopra descritta degli infortuni in itinere.

Nessun infortunio ha superato i 40 giorni con il primo certificato.

Non vi è stato nessun infortunio per i **lavoratori in somministrazione**.

L'attenzione alla **sicurezza** è sempre alta e costante, ne sono la prova gli investimenti in aggiornamento del parco delle attrezzature, gli investimenti in formazione e il sistema automatizzato per la fornitura dei DPI in ogni momento in cui ve ne sia bisogno.

Nel corso del 2023 il **DVR** è stato rivisto e aggiornato, come da normativa vigente. Sono state fatte azioni di formazione e informazione sulla sicurezza, anche in merito al **primo soccorso**.

Nel corso del 2023 è stata eseguita l'analisi da **stress lavoro correlato**, come da scadenze di legge, i cui esiti sono stati condivisi a inizio 2024.

L'attività è stata eseguita in collaborazione con l'**ASST Ospedale Papa Giovanni XXIII** di Bergamo, attraverso la realizzazione di gruppi di lavoro eterogenei (personale di diversi reparti intervistati insieme al fine di avere una visione più completa delle varie realtà) intervistati da **psicologi professionisti**.

Non è emersa **nessuna criticità grave** ma alcuni spunti di miglioramento, su cui l'Azienda sta già lavorando.

Nel corso del 2023 vi è anche stato il cambiamento del **RSPP**, che ha lavorato in continuità con il precedente, apportando alcune migliorie e suggerimenti al sistema di gestione esistente.

Nella tabella si riportano le **tipologie principali di infortunio sul lavoro** e il relativo dettaglio di valori per lavoratori dipendenti e non-dipendenti.

| Tipologia di infortunio          |                             | 2023 | 2022 |
|----------------------------------|-----------------------------|------|------|
| <b>Lavoratori dipendenti</b>     | di cui infortuni temporanei | 3    | 2    |
|                                  | di cui infortuni permanenti | 0    | 0    |
|                                  | di cui infortuni mortali    | 0    | 0    |
| <b>Lavoratori non dipendenti</b> | di cui infortuni temporanei | 0    | 0    |
|                                  | di cui infortuni permanenti | 0    | 0    |
|                                  | di cui infortuni mortali    | 0    | 0    |

Gli infortuni occorsi nel 2023 sono tutti riconducibili a **tagli** o **contusioni**, legati prevalentemente a **disattenzione** o **non rispetto** delle procedure aziendali.

L'Azienda prosegue nel suo compito e impegno di sensibilizzazione all'uso corretto dei DPI e al rispetto delle procedure interne, attraverso la **formazione** e, ove necessario, il **sistema sanzionatorio**.

**Nota esplicativa:** i valori degli anni precedenti il 2023 risultano diversi rispetto a quelli dichiarati nei precedenti Bilancio di Sostenibilità poiché sono stati rivisti per rispondere alla definizione più dettagliata degli infortuni secondo gli standard GRI.

#### **Azioni di mitigazione degli infortuni**

L'Azienda, costantemente, informa e forma tutto il personale sui rischi specifici dell'attività. Inoltre, l'Azienda verifica l'adeguatezza delle infrastrutture e attrezzature, vigila sulla sua manutenzione e forma il personale al corretto utilizzo. Sono previsti anche periodi di affiancamento in caso di cambio temporaneo o permanente di mansione, per accompagnare la persona a comprendere appieno non solo la tecnica del lavoro ma anche la modalità operativa sicura.

## COMPETENZE PER IL FUTURO

A dimostrazione dell'impegno dell'Azienda nell'investire nella formazione e educazione dei dipendenti, si riportano le seguenti metriche di valore medio di ore di formazione effettuato da ogni dipendente e di valore medio delle spese in formazione e sviluppo sostenute dall'Azienda per i propri dipendenti.

|   | 2023  | 2022  |
|---|-------|-------|
| <b>Ore medie di formazione per dipendente</b>       | 7     | 10,3  |
| Spese medie in formazione/sviluppo per i dipendenti | 167 € | 153 € |

Tali spese includono formazione sia **tecnica** che di **soft skill** e si basano sul piano formativo redatto da Plastik Textile S.p.A. per il 2023 (dato calcolato dividendo il totale delle spese per il numero dei dipendenti). Nel corso del 2023, è iniziato un periodo di formazione e informazione sulle tematiche della sostenibilità, alimentato anche attraverso eventi specifici (es. "open day" di maggio 2023), cartelloni esposti in azienda e informativa sui social.

| <i>Ore formazione per Categoria</i> | Uomini    | Ore di Formazione | Donne     | Ore di Formazione | Ore totali per categoria |
|-------------------------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|--------------------------|
| <b>2023</b>                         |           |                   |           |                   |                          |
| Dirigenti                           | 1         | 10                | 0         | 0                 | <b>10</b>                |
| Quadri                              | 2         | 95                | 0         | 0                 | <b>95</b>                |
| Operai                              | 55        | 344               | 0         | 0                 | <b>344</b>               |
| Impiegati                           | 5         | 50                | 9         | 7                 | <b>57</b>                |
| <b>Totale</b>                       | <b>63</b> | <b>499</b>        | <b>9</b>  | <b>7</b>          | <b>506</b>               |
| <b>2022</b>                         |           |                   |           |                   |                          |
| Dirigenti                           | 1         | 8                 | 0         | 0                 | <b>8</b>                 |
| Quadri                              | 2         | 168               | 0         | 0                 | <b>168</b>               |
| Operai                              | 64        | 319               | 0         | 0                 | <b>319</b>               |
| Impiegati                           | 4         | 110               | 10        | 112               | <b>222</b>               |
| <b>Totale</b>                       | <b>71</b> | <b>605</b>        | <b>10</b> | <b>112</b>        | <b>717</b>               |

Nel corso del 2023 è proseguito il percorso di **team building** che ha coinvolto la maggior parte dei responsabili di funzione, lavorando su temi concreti e condivisi, volti anche a divulgare la cultura dei valori aziendali a tutti i dipendenti. È previsto nel 2024 la prosecuzione del progetto con un assesment più profondo per il supporto allo **sviluppo manageriale**.

RESPECT

**PLANET**



## PLANET

La nostra Azienda, come tutte le imprese, genera degli impatti sull'ambiente nel quale si trova ad operare, sia per la natura del business sia per le attività collegate alla nostra supply chain.



L'impatto sull'ambiente deve essere quindi gestito efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano. La responsabilità aziendale si estende lungo tutta la catena del valore, attraversando le **tre macroaree della sostenibilità**, la responsabilità ambientale (E), la responsabilità sociale (S) e la governance (G), con il fine di mostrare l'impegno nel trovare risposta agli impatti ambientali e sociali.

Come Azienda abbiamo deciso di introdurre delle **linee guida** rivolte sia ai nostri dipendenti sia ai nostri stakeholder esterni che si pongono come obiettivo la sensibilizzazione verso le tematiche e le metriche di sostenibilità, per noi, maggiormente rilevanti.

Agire secondo un **modello di business sostenibile** che crei valore nel lungo periodo significa infatti, impegnarsi nella salvaguardia dell'ambiente, ponendo particolare attenzione alle **risorse utilizzate** e alla **gestione delle proprie infrastrutture**, cercando di ideare nuove soluzioni per ridurre al minimo gli impatti generati (diretti o indiretti).



## CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il cambiamento climatico è una realtà che viene sperimentata quotidianamente da tutte le persone. Il riscaldamento progressivo dell'atmosfera comporta la creazione di fenomeni nuovi, quali temperature sempre sopra la media della stagione, sia in estate che in inverno, lunghi periodi di siccità, susseguiti, poi, da mesi di piogge violente con rischi alluvioni e allagamenti. Tale fenomeno richiede pertanto l'impegno di tutti, al fine di mitigare il cambiamento climatico per preservare l'ecosistema Terra e di garantire una qualità di vita equilibrata per le nuove generazioni.

Anche la nostra Azienda ha preso con serietà l'impegno di lavorare al fine di mitigare il cambiamento climatico, attraverso un'attenta valutazione degli investimenti e piccole azioni quotidiane e di educazione di tutti.

Nella tabella seguente sono riportate le emissioni del 2023 in base al GHG confrontandole con l'anno precedente.

|   | Tot tCO <sub>2</sub> eq 2023   | Tot tCO <sub>2</sub> eq 2022   |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>*Totale emissioni GHG Scope 1</b>  | <b>257 tCO<sub>2</sub>eq</b>   | <b>301 tCO<sub>2</sub>eq</b>   |
| di cui emissioni da combustione   | 122 tCO <sub>2</sub> eq        | 152 tCO <sub>2</sub> eq        |
| di cui emissioni da perdite di gas refrigerante   | 135 tCO <sub>2</sub> eq        | 149 tCO <sub>2</sub> eq        |
| <b>**Totale emissioni GHG Scope 2</b>   | <b>8.298 tCO<sub>2</sub>eq</b> | <b>8.319 tCO<sub>2</sub>eq</b> |
| di cui Location-based   | 3.516 tCO <sub>2</sub> eq      | 3.525 tCO <sub>2</sub> eq      |
| di cui Market-based   | 4.782 tCO <sub>2</sub> eq      | 4.794 tCO <sub>2</sub> eq      |
| <b>Scope 1 e Scope 2 (Location-based)</b>   | <b>3.772 tCO<sub>2</sub>eq</b> | <b>3.826 tCO<sub>2</sub>eq</b> |
| <b>Scope 1 e Scope 2 (Market-based)</b>   | <b>5.038 tCO<sub>2</sub>eq</b> | <b>5.095 tCO<sub>2</sub>eq</b> |
| *per il calcolo sono state utilizzate le seguenti formule e fattori di emissione:<br>$[(\text{Gas naturale in m}^3 * 2,01193 (\text{DEFRA}))/1000]$ |                                |                                |
| ** Location-based=[Elettricità acquistata in kWh * 336 (Terna - Confronti internazionali)/1.000.000]  |                                |                                |
| Market-based=[Elettricità acquistata in kWh * 457 (AIB Residual Mix)/1.000.000]   |                                |                                |

Dalle analisi dei dati si vede una lieve **riduzione del totale delle emissioni**, sia per lo Scope 1 che per lo Scope 2. Questo è frutto dell'impegno dell'Azienda nel trovare soluzioni interne ed investire per la riduzione delle emissioni totali. Una parte di tale riduzione nasce da soluzioni interne di **rimodulazione della produzione** e utilizzo più efficiente degli impianti. Nel 2023, infine, si è vista anche una riduzione totale della produzione con conseguente impatto positivo sulle emissioni.

## SCARICHI IDRICI

In merito all'utilizzo delle risorse idriche, l'Azienda svolge annualmente attività di verifica delle acque di scarico.

Le **analisi**, svolte da enti terzi accreditati, **verificano la presenza di potenziali inquinanti** (quali, ad esempio, cloruri, solfati, tensioattivi, solidi sospesi e altre categorie di sostanze), i valori riscontrati hanno sempre rispettato i limiti imposti dalla legislazione vigente.

Gli impianti di rigranulazione, hanno un sistema di filtrazione meccanica dell'acqua posto a monte dello scarico, il quale permette di evitare la dispersione di eventuali solidi in fognatura. I rigranulatori hanno comunque un consumo di acqua limitato rispetto a quello totale, poiché necessitano di rabbocco solo in caso di pulizia o manutenzione.

Pertanto la quantità di acqua prelevata viene prevalentemente impiegata da usi civili.

La quantità di acqua prelevata totale nel 2023 è aumentata rispetto a quella del 2022. Vi sono condizioni organizzative (manutenzioni e frequenza del ricambio acqua dei rigranulatori) che giustificano un aumento del consumo.

Nella tabella sottostante sono riportate le quantità di acqua prelevata e consumata (in megalitri) dall'azienda sia per le attività principali sia per gli uffici. Inoltre, viene riportata la percentuale dell'acqua utilizzata che però è riferita a delle regioni geografiche con un livello elevato di "water stress".

|   | 2023  | 2022  |
|---|-------|-------|
| Quantità acqua prelevata (m <sup>3</sup> )                  | 4.553 | 3.239 |
| % acqua prelevata "water stress"                            | 0     | 0     |
| Quantità acqua consumata (m <sup>3</sup> )                  | 64    | 65    |
| Quantità acqua consumata da rigranulatori (m <sup>3</sup> ) | 2.253 | 1.688 |
| % acqua consumata "water stress"                            | 0     | 0     |

## EFFICIENZA ENERGETICA

La tabella sottostante riporta il consumo energetico e la produzione di energia in MWh da parte dell'azienda con la suddivisione tra fonti rinnovabili e non rinnovabili. Inoltre viene indicata la riduzione del consumo di energia rispetto all'anno precedente ottenuta grazie alle iniziative di efficientamento e risparmio energetico implementate dalla società.

|   | 2023                           | 2022                              |
|---|--------------------------------|-----------------------------------|
| Consumo energetico totale da fonti non rinnovabili (MWh)  | 10.463                         | 10.490                            |
| Consumo energetico totale da fonti rinnovabili (MWh)  | 0                              | 0                                 |
| Produzione di energia da fonti non rinnovabili (MWh)  | 0                              | 0                                 |
| Produzione di energia da fonti rinnovabili (MWh)  | 0                              | 0                                 |
| Riduzione del consumo totale di energia rispetto all'anno precedente (MJ)*  | - 95.933<br>(dal 2022 al 2023) | - 3.807.000<br>(dal 2021 al 2022) |
| <p>*per il calcolo sono state utilizzate le seguenti formule e fattori di conversione:<br/>Consumo di Energia elettrica in kWh * 0,36 (DEFRA)</p> |                                |                                   |

Il processo di trasformazione della plastica è fortemente energivoro, poiché comporta il raggiungimento di temperature mediamente elevate per la sua lavorazione.

Nel corso del 2023 vi è stata una lieve riduzione complessiva del consumo energetico, legato sia ad una riduzione dei volumi realizzati sia a un miglior sfruttamento delle linee produttive a minor consumo energetico.

È stata svolta un'importante attività nel reparto estrusione poiché è dove vi è maggior consumo di energia. Attraverso una capillare azione di standardizzazione delle ricette di produzione,

È stata eseguita la diagnosi energetica periodica con la declinazione di azioni di miglioramento, volte alla riduzione del consumo, le quali sono in corso di attuazione e valutazione nel 2024.

## ECONOMIA CIRCOLARE

Le nuove generazioni ci chiedono di ripensare la produzione in un'ottica di eco-design, volta ad allungare la vita del prodotto, a facilitarne il riciclo e ad allontanare il più possibile nel tempo il momento dello smaltimento definitivo, ma oggi questo tema necessita di ulteriori sforzi di policy per essere indirizzato in modo efficace.

Bisogna riconoscere che l'uso razionale delle materie prime, insieme ad un'attenta gestione dei rifiuti, aiuta a ridurre l'impatto ambientale del processo di produzione. Inoltre, soluzioni innovative e processi tecnici avanzati minimizzano i rifiuti e l'impatto ambientale.

La tabella sottostante riporta la quantità di rifiuti prodotti suddivisi per tipologia e destinazione.

|  | 2023           | 2022           |
|--|----------------|----------------|
| <b>Totale rifiuti (Kg)</b>   | <b>242.546</b> | <b>283.114</b> |
| <b>Tipologia</b>   |                |                |
| Rifiuti pericolosi (Kg)  | 792            | 1.770          |
| Rifiuti non pericolosi (Kg)  | 239.903        | 281.344        |
| <b>Destinazione rifiuti non pericolosi</b>   |                |                |
| Totale rifiuti destinati a riciclo (R13) (Kg)  | 124.966        | 153.419        |
| *Totale rifiuti destinati a riciclo post trattamento ecologico (D8) (Kg)   | 3.420          | 0              |
| Totale rifiuti destinati a riciclo post trattamento ecologico (R13) (Kg) (2023)  | 59.900         | 64.960         |
| **Totale rifiuti destinati a incenerimento senza recupero energetico (D15) (Kg)  | 0              | 2.600          |
| Totale rifiuti destinati a recupero energetico (Termovalorizzatore) (R13) (Kg)   | 50.825         | 60.325         |
| <b>Destinazione rifiuti pericolosi</b>   |                |                |
| Totale rifiuti destinati a riciclo (R13) (Kg)  | 792            | 1.770          |
| <p><b>*= Smaltiti rifiuti acquosi pulizia pozzetti (prima volta che si compie questa operazione)</b></p> <p><b>**= Per rifiuti riferibili a questa operazione CER 080313, 160304, 160306. Nel 2023 non ci sono stati movimenti</b></p> |                |                |

La quantità totale dei rifiuti si è ridotta, con un importante riduzione (più che dimezzati) dei rifiuti pericolosi. Questi sono prevalentemente legati ad attività di manutenzione che sono

straordinarie e non periodiche, e che pertanto possono incidere maggiormente o in misura minore nei vari anni.

## UTILIZZO DELLE MATERIE PRIME

| Peso delle materie prime non rinnovabili utilizzate (kg) | 2023              | 2022              |
|--|-------------------|-------------------|
| Polimeri   | 3.529.584         | 4.384.503         |
| Inchiostri stampa  | 16.420            | 22.040            |
| Carbonato di calcio                                      | 3.433.534         | 3.438.553         |
| Colla  | 171.072           | 214.455           |
| Tessuto-non-tessuto (TNT)                                | 2.542.325         | 2.851.223         |
| Film semilavorati  | 71.082            | 248.802           |
| Imballaggio - Tubi PVC                                   | 200.453           | 226.333           |
| Imballaggio - Tubi cartone                               | 132.836           | 160.510           |
| Imballaggio - Cartone                                    | 11.827            | 19.744            |
| Imballaggio - Film stretch + tubolare/fogli              | 9.053             | 15.532            |
| <b>Totale materie prime non rinnovabili</b>              | <b>10.118.186</b> | <b>11.581.695</b> |

Il consumo totale di materie prime si è in totale ridotto, e tale riduzione è relativa pressoché a tutti i materiali. E' significativa la riduzione dei semilavorati, poiché verso la fine dell'anno si è proceduto ad una progressiva riduzione dello stock. I polimeri, invece, sono incrementati, prevalentemente per una logica commerciale di acquisto in un periodo di prezzi bassi, come successo nell'ultimo trimestre dell'anno.



SUSTAIN

**PROSPERITY**

## PROSPERITY

La nostra Azienda, come tutte le imprese, si impegna a garantire che tutti gli esseri umani possano godere di una vita prospera e soddisfacente e che il progresso economico, sociale e tecnologico avvenga in armonia con la natura.

La **prosperità** si traduce nella lotta per porre fine alla povertà e alla disuguaglianza, descrivendola in termini di:

- Crescita economica - costruita su un'occupazione dignitosa, mezzi di sussistenza sostenibili, aumento del reddito, protezione sociale e accesso ai servizi finanziari per tutte le persone
- Innovazione e trasformazione dei modelli di business - per creare valore condiviso, tra cui gli investimenti in infrastrutture sostenibili, insediamenti, industrializzazione, PMI, energia e tecnologia
- Prosperità condivisa e crescita - basata su produzione e consumo sostenibili nel breve e lungo periodo.

L'**occupazione** e la **creazione di posti di lavoro** sono fattori chiave della crescita economica e della prosperità e forniscono un'indicazione di base della capacità di un'azienda di attrarre talenti diversi, che sono la chiave per innovare e creare nuovi prodotti e servizi.

## INNOVAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI

Lo sforzo di ogni azienda dovrebbe essere quello di fornire prodotti o servizi che riescano non solo a far progredire la propria industria ma che, allo stesso tempo, contribuiscano alla protezione della salute delle persone e dell'ambiente. Innovare i prodotti o i servizi significa fare sforzi per modificare, aggiornare e monitorare costantemente la propria supply chain in chiave sostenibile.

Plastik Textile S.p.A. ha confermato la **politica dell'innovazione** e lavora assiduamente per trovare soluzioni alle esigenze dei clienti interni ed esterni.

Vi è una politica della qualità presente sul sito aziendale e sul manuale della qualità

L'Azienda è certificata **ISO 9001**.

Vi sono procedure del sistema di gestione della qualità (autocontrollo, rilascio del prodotto, verifica della regolamentazione a cui il prodotto è soggetto). Esse sono presenti nei documenti ufficiali dell'archivio della società.

La società fissa degli obiettivi con scadenze precise che vengono rivalutati annualmente sulla base dei progressi ottenuti.

La qualità del prodotto viene gestita attraverso:

- Sistemi di gestione della qualità certificati con audit annuale
- Verifiche ispettive interne su base annuale
- Audit non pianificati ed effettuati da parti terze su base annuale (es. ASL per prodotti legati al settore alimentare)
- Valutazioni trimestrali da parte di clienti attraverso incontri in presenza o da remoto per definire i piani di azione (non conformità da chiudere con successo e azioni di miglioramento)

I risultati vengono tutti formalizzati.

Nel corso del 2023 sono stati fatti investimenti nei laboratori interni con **nuova strumentazione e formazione del personale**.

L'organizzazione è cambiata, inserendo personale nuovo e giovane, e formandolo per dare assistenza alla produzione e velocizzare le attività di sviluppo.

Resta forte la collaborazione con **Centri tecnologici e Università**.

Inoltre, nel corso del 2023, si sono intensificate le attività di testing nel **polo tecnologico di Ugnano**, aprendo anche alle scuole la possibilità di assistere ai test ed eseguendo lezioni frontali sulle tematiche relative alla plastica.

Si è aperta una stretta collaborazione con tali realtà, volte alla realizzazione di un prodotto performante, sostenibile e 'a **“km 0”**.

L'impegno dello sviluppo nel settore medicale e farmaceutico continua, con risultati incoraggianti.

Nel corso del 2024 l'Azienda desidera mettere in atto un processo culturale di stimolo di nuove idee attraverso incontri/workshop che aiutino l'**“idea generation”** a tutti i livelli e in tutti gli ambiti.

## QUALITÀ DEL SERVIZIO VERSO IL CLIENTE

Plastik lavora assiduamente per offrire un servizio di qualità al cliente. Questo attraverso:

- **la personalizzazione:** una assidua attività di ricerca e sviluppo per soluzioni personalizzate più performanti, ecosostenibili e competitive, attraverso lo scouting delle materie prime e delle tecnologie presenti sul mercato e mutate anche da settori diversi.

Ne sono esempi i diversi prodotti sviluppati ad hoc per i vari clienti, con diverse tipologie di prodotti ingenerati o di origine naturale;

- **la competenza:** essa può essere offerta sia come supporto sui temi chiave come quello della sostenibilità o sul processo/prodotto. L'Azienda lavora sulla formazione continua delle competenze e sulla possibilità di allargarle, al fine di poter rispondere a diverse esigenze di carico di lavoro, con personale qualificato per lavorare su più processi produttivi differenti (ne è una prova l'analisi delle competenze in atto su tutto il personale operativo).

A questo si unisce un aggiornamento continuo in fase di regolamentazione, sia di settore sia di paese, e specifica in funzione alle richieste dei brand, per essere a supporto dei nostri clienti nelle richieste degli utenti finali;

- **l'affidabilità:** ovvero l'offerta di prodotti di qualità in funzione delle specifiche del cliente, attraverso una costante attenzione al controllo di processo e di prodotto.

A tale fine l'Azienda investe in sistemi automatizzati di controllo, che facilitano l'individuazione di criticità, e nella formazione e informazione del personale.

Un sistema di change management strutturato supporta il cliente poiché le conoscenze e le esperienze vissute risultano facilmente accessibili e fruibili;

- **la comunicazione efficace e la collaborazione:** sono rese con l'ascolto e il contatto diretto e costante con il cliente, per cogliere necessità e progettualità.

Attraverso incontri di persona, riunioni periodiche, partecipazione a workshop e fiere con i clienti è possibile avere sempre una relazione aperta e proficua.

Sono stati, inoltre, definiti degli indicatori di misurazione della prestazione in merito alla soddisfazione del cliente.

Per questo motivo, cerchiamo di mantenere sempre alta la qualità del servizio verso i nostri clienti attraverso verifiche e test che rendono affidabile e sicuro un determinato prodotto:

- Test tossicologici di laboratorio, tipicamente richiesti dai clienti

- Controllo sulla supply chain: Valutazione e Selezione delle materie prime acquistate in base Regulatory Status, analisi fatta tipicamente su base documentale (es. MSDS, dichiarazioni assenza sostanze) e dove necessario supportata anche da test analitici.

- Valutazione del rischio secondo principi HACCP con supporto di professionista esterno

- Informazione sulla Buone Pratiche di Fabbricazione (GMP) a Responsabili di Reparto/Funzione e Capiturno e Capomacchina; nel 2024 la formazione verrà estesa a tutto il personale operativo di produzione e relativi servizi (es. manutenzione e logistica).

A partire da Ottobre 2023 sono stati implementati degli audit interni in materia di Salute/Sicurezza e Ambiente in cui vengono verificati anche aspetti e GMP relativi all'igiene - sicurezza del prodotto e al rischio di contaminazione del prodotto.

| Categorie di prodotti e servizi per cui sono stati valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei consumatori      | 2023 | 2022 |
|---|------|------|
| Numero totale di categorie di prodotti e servizi  | 4    | 4    |
| Numero di categorie di prodotti e servizi per cui è stato valutato l'impatto sulla salute e sicurezza dei consumatori | 2    | 2    |

## GENERAZIONE DI RICCHEZZA

Gestire la ricchezza prodotta significa monitorare costantemente il proprio business, la propria supply chain e tutto quello che le ruota attorno. Per questo oltre ad incrementare i ricavi, un'azienda deve riuscire a creare una rete di partner e finanziatori che le permettano di investire nei target di sostenibilità fissati nel piano strategico, così da generare una relazione biunivoca di benefici tra l'azienda e la società.

La tabella sottostante riporta le voci principali che compongono il valore economico generato e distribuito (EVG&D) per il periodo di riferimento e il totale di tasse pagate globalmente dall'azienda, includendo: tasse sui ricavi corporate, tasse di proprietà, IVA non accreditabile, tasse sugli stipendi dei dipendenti e altre tasse che costituiscono un costo per l'azienda.

| Valore economico (migliaia di €)             | 2023     | 2022     |
|--|----------|----------|
| Valore economico diretto generato            | 29.193 € | 34.281 € |
| Valore economico distribuito                 | 28.423 € | 34.346 € |
| Costi per acquisto MP e servizi              | 24.257 € | 30.001 € |
| Remunerazione dei Finanziatori               | 69 €     | 70 €     |
| Remunerazione dei Collaboratori              | 4.122 €  | 4.347 €  |
| Remunerazione degli Investitori              | 0 €      | 0 €      |
| Remunerazione della Pubblica Amministrazione | -25 €    | -73 €    |
| Donazioni e liberalità                       | 0 €      | 0 €      |
| Valore economico trattenuto                  | 770 €    | -65 €    |

Nel 2023 si è verificata una riduzione del valore economico diretto generato. Ciò è legato prevalentemente di una riduzione dei prezzi, legata alla riduzione del valore delle materie prime. La maggior parte dei volumi, infatti, ha un prezzo legato all'andamento indicizzato dei polimeri che ha visto, nel corso del 2023 ha visto una discesa importante nella seconda metà dell'anno. Di conseguenza, anche i costi di acquisto delle materie prime si attestano su un valore più basso dell'anno precedente.



PRINCIPLES OF

# GOVERNANCE

## PRINCIPLE OF GOVERNANCE

Oltre che sui principi di una Governance responsabile, vitali al fine di garantire un agire consapevole e rispettoso degli stessi, diventa sempre più importante, per le aziende, concentrarsi sulla **creazione di valore a lungo-termine** e sulla definizione di obiettivi che integrino gli impatti economici, ambientali e sociali generati o subiti indirettamente, nel proprio business.



Come Azienda abbiamo quindi compreso l'importanza che riveste la **Governance** al fine di raggiungere tali risultati, una guida verso scelte responsabili sia sul piano economico-finanziario che sociale e ambientale, costruendo legittimità nei confronti dei nostri **stakeholder**.

In tal senso, intendiamo indirizzare le nostre aspirazioni aziendali verso una presa di coscienza e rispetto degli impatti economici, ambientali e sociali, verificando i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder.

Dopo il profondo lavoro sui valori, l'Azienda ha rivisto, in tale ottica, le proprie politiche. Pertanto, sono state elaborate, emesse e divulgate le nuove politiche della qualità, dell'ambiente, della sicurezza.

Ad esse si sono aggiunte la **politica dell'innovazione**, che sostituisce e amplia la politica precedente della ricerca e sviluppo.

Inoltre si è aggiunta la **politica sociale**, derivante sia dall'impegno in ambito di benessere e salute, sia secondo le **linee guida** della certificazione della parità di genere.

Le politiche sono state presentate a tutti i collaboratori, esposte nelle varie bacheche aziendali e sul sito internet.

È stato anche rivisto il regolamento per prendere atto dei nuovi comportamenti, soprattutto in termini di rispetto della diversity and inclusion.

Tali novità sono state anche condivise durante due momenti di aggregazione (Open day a maggio e Family day a settembre) in cui l'Azienda ha aperto le porte a tutti gli interessati e alle famiglie dei propri collaboratori, incentrando la visita sul tema della sostenibilità, delle nuove politiche e degli obiettivi ESG in essere.

Il **Codice etico** ha mantenuto il suo compito fondamentale di guida nella definizione delle strategie ed è oggetto di aggiornamento nel 2024.

In termini di Governance, l'Azienda ha definito un nuovo organigramma volto all'ampliamento della catena decisionale e al maggior coinvolgimento dei manager.

Sono stati poi definiti momenti diversi di condivisione tra i manager, con e senza la Direzione, al fine di promuovere una informazione e comunicazione più capillare delle strategie e dei progetti in essere.

È stata realizzata la valutazione di tutto il personale ed è in corso una strutturazione di progetti di crescita personale e professionale ad hoc.

La Governance viene garantita da un **Consiglio di amministrazione** che supervisiona tutte le attività dell'Azienda.

Per **Plastik** il 33% è costituito da donne, ovvero un consigliere su tre. Tutte le competenze sono coperte dai vari consiglieri.

Vi è una formazione continua del Consiglio di amministrazione sulle tematiche sensibili secondo il Modello Organizzativo 231 e in base alle nuove certificazioni e direttive in essere.

L'organo di controllo comunica la strategia alla prima linea attraverso riunioni strategiche due volte all'anno.

I **manager**, a loro volta, attraverso riunioni di condivisione mensile, condividono i progetti in corso e le priorità. Seguono poi riunioni di dettagli sui singoli progetti, che coinvolgono tutto il personale aziendale, in funzione alla tematica da affrontare.

A fianco al Consiglio di amministrazione vi sono organi di controllo, quali il **Collegio sindacale** e l'**Organismo di vigilanza**.

Il Collegio sindacale sorveglia, come da norma di legge, la corretta gestione dell'Azienda a tutela degli stakeholder. S'incontra con l'Azienda trimestralmente, analizzando i dati da essa forniti.

L'Organismo di vigilanza esegue le attività di verifica di robustezza e applicazione del Modello Organizzativo 231, attraverso un piano annuale di sorveglianza che comprende momenti di formazione, informazione e verifica.

Entrambi gli enti di controllo sono costituiti da **professionisti indipendenti** all'Azienda.

In merito agli organismi di controllo (collegio sindacale), esso è costituito da due membri, una donna e due uomini. Il presidente dell'Organismo di Vigilanza è un donna.

Vi è poi il **Comitato di sostenibilità** : esso è costituito da **personale interno** e si occupa di verificare l'avanzamento del **piano strategico di sostenibilità** e di definire la sua progettualità.

Il comitato è stato riconosciuto dal Consiglio di amministrazione e ha un proprio budget di spesa autonomo.

## 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.

|                               | Presente                                | Prossimo  |
|-------------------------------|---|---|
| <b>Principi di Governance</b> | Fiducia, Trasparenza, Ascolto           | Revisione Codice Etico                              |
| <b>Prosperità</b>             | Innovazione                             | Formazione giovani talenti                          |
| <b>Persone</b>                | Rispetto dei diritti umani              | Centralità della persona                            |
| <b>Pianeta</b>                | Salvaguardia e protezione dell'ambiente | Miglioramento continuo delle prestazioni ambientali |

Nella tabella sottostante si riporta la **suddivisione dei più alti organi di gestione aziendale dell'Azienda**.

| Plastik Textile S.p.A. Suddivisione per genere del CdA |      |
|--|------|
| <b>Uomini</b>  | 66 % |
| <b>Donne</b>   | 33 % |

| Plastik Textile S.p.A. Ruoli di gestione aziendale / Top management |          |            |         |            |             |
|---|----------|------------|---------|------------|-------------|
| Ruoli   | Tecniche | Economiche | Sociali | Ambientali | Finanziarie |
| Uomini  | 50 %     |            |         | 50 %       |             |
| Donne   |          | 25 %       | 50 %    | 25 %       | 25 %        |

# INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso

Plastik S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 con riferimento agli Standard GRI

Utilizzato GRI 1

GRI 1: Principi fondamentali 2021

| STANDARD GRI  | INFORMATIVA  | UBICAZIONE                                 |
|---|--|--|
| <b>Informative generali</b>                             |  |  |
| <b>GRI 2 – Informative generali<br/>– Versione 2021</b> | <b>2-1 Dettagli organizzativi</b>  | Pag. 5                                     |
|   | <b>2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione</b> | Pag. 18                                    |
|   | <b>2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto</b>                 | Pag. 3                                     |
|   | <b>2-4 Revisione delle informazioni</b>  | Pag. 33                                    |
|   | <b>2-5 Assurance esterna</b>   | Bilancio non soggetto ad assurance esterna |
|   | <b>2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business</b>                  | Pag. 5                                     |
|   | <b>2-7 Dipendenti</b>  | Pag. 30                                    |
|   | <b>2-8 Lavoratori non dipendenti</b>   | Pag. 30                                    |
|   | <b>2-9 Struttura e composizione della governance</b>                                 | Pag. 52                                    |
|   | <b>2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo</b>                         | Pag. 52                                    |
|   | <b>2-11 Presidente del massimo organo di governo</b>                                 | Pag. 52                                    |
|   | <b>2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella gestione degli impatti</b>         | Pag. 52                                    |

|  |  |         |
|--|--|---------|
|  | <b>2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti</b>                     | Pag. 52 |
|  | <b>2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità</b> | Pag. 52 |
|  | <b>2-15 Conflitti di interesse</b>   | -       |
|  | <b>2-16 Comunicazione delle criticità</b>  | Pag. 22 |
|  | <b>2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo</b>                        | Pag. 52 |
|  | <b>2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo</b>                | Pag. 52 |
|  | <b>2-19 Politiche retributive</b>  | -       |
|  | <b>2-20 Processo di determinazione della retribuzione</b>                              | -       |
|  | <b>2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale</b>                                 | -       |
|  | <b>2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile</b>                      | Pag. 12 |
|  | <b>2-23 Impegno in termine di policy</b>   | Pag. 22 |
|  | <b>2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy</b>                            | Pag. 22 |
|  | <b>2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi</b>                                | Pag. 22 |
|  | <b>2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni</b>           | Pag. 22 |
|  | <b>2-27 Conformità a leggi e regolamenti</b>   | Pag. 11 |
|  | <b>2-28 Appartenenza alle associazioni</b>   | -       |
|  | <b>2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder</b>                              | Pag. 5  |

|   |  |            |
|---|--|------------|
|   | <b>2-30 Contratti collettivi</b>   | Pag. 29    |
| <b>Temi materiali</b>   |  |            |
| <b>GRI 3 - Temi materiali -<br/>Versione 2021</b>                       | <b>3-1 Processo di determinazione dei temi materiali</b>                       | Pagg. 5-10 |
|   | <b>3-2 Elenco dei temi materiali</b>   | Pagg. 5-10 |
|   |  |            |
| <b>Tema materiale: Contributi energetici ed emissioni</b>               |  |            |
| <b>GRI 3 - Temi materiali -<br/>Versione 2021</b>                       | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |            |
| <b>GRI 302: Energia 2016</b>  | <i>302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione</i>                 | Pag. 39    |
| <b>GRI 305: Emissioni 2016</b>  | <i>305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)</i>                                | Pag. 37    |
|   | <i>305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)</i>        | Pag. 37    |
| <b>Tema materiale: Circolarità dei materiali e gestione dei rifiuti</b> |  |            |
| <b>GRI 3 - Temi materiali -<br/>Versione 2021</b>                       | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |            |
| <b>GRI 301: Materiali 2016</b>  | <i>301-1: Materiali utilizzati per peso e volume</i>                           | Pag. 41    |
| <b>GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018</b>                            | <i>303-4: Scarico d'acqua</i>  | Pag. 38    |
| <b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>  | <i>306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti</i> | Pag. 40    |
|   | <i>306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti</i>          | Pag. 40    |
|   | <i>306-3 Rifiuti prodotti</i>  | Pag. 40    |
|   | <i>306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento</i>                               | Pag. 40    |
|   | <i>306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento</i>                                | Pag. 40    |
| <b>Tema materiale: Gestione della catena di fornitura</b>               |  |            |
| <b>GRI 3 - Temi materiali -<br/>Versione 2021</b>                       | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |            |

|   |  |         |
|---|--|---------|
| <b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016</b>             | <i>308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali</i>                            | Pag. 18 |
| <b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori</b>                     | <i>414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo dei criteri sociali</i> | Pag. 18 |
| <b>Tema materiale: Strategia di sostenibilità ambientale</b>          |  |         |
| <b>GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021</b>                         | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |         |
| <b>Non viene utilizzato uno standard GRI</b>                          | <i>Grado di completamento del piano strategico di sostenibilità</i>  | Pag. 12 |
| <b>Tema materiale: Creazione e distribuzione del valore economico</b> |  |         |
| <b>GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021</b>                         | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |         |
| <b>GRI 201: Performance economiche 2016</b>                           | <i>201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito</i>  | Pag. 47 |
| <b>Tema materiale: Etica e integrità</b>                              |  |         |
| <b>GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021</b>                         | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |         |
| <b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>                                   | <i>205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione</i>                     | Pag. 11 |
| <b>GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016</b>                 | <i>206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche</i>           | Pag. 11 |
| <b>Tema materiale: Qualità e sicurezza del prodotto</b>               |  |         |
| <b>GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021</b>                         | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |         |
| <b>GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016</b>                   | <i>416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi</i>      | Pag. 45 |
| <b>Tema materiale: Gestione del rapporto con i clienti</b>            |  |         |
| <b>GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021</b>                         | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |         |
| <b>Non viene utilizzato uno standard GRI</b>                          | <i>Numero di reclami / tempo chiusura claim</i>  | Pag. 45 |
| <b>Tema materiale: Innovazione sostenibile di prodotto</b>            |  |         |
| <b>GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021</b>                         | <b>3-3 gestione dei temi materiali</b>   |         |

|  |  |         |
|--|--|---------|
| Non viene utilizzato uno standard GRI                |  | Pag. 44 |
| <b>Tema materiale: Benessere dei dipendenti</b>      |  |         |
| GRI 3 - Temi materiali -<br>Versione 2021            | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |         |
| GRI 404: Formazione e<br>istruzione 2016             | <i>404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente</i>  | Pag. 34 |
| GRI 405: Diversità e pari<br>opportunità 2016        | <i>405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti</i>  | Pag. 30 |
| <b>Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro</b> |  |         |
| GRI 3 - Temi materiali -<br>Versione 2021            | <b>3-3 Gestione dei temi materiali</b>   |         |
| GRI 403: Salute e sicurezza<br>sul lavoro 2018       | <i>403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i>   | Pag. 34 |
|  | <i>403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali</i> | Pag. 32 |
|  | <i>403-9 Infortuni sul lavoro</i>  | Pag. 32 |