

Great Lengths[®]

ROMA 1992

RELAZIONE DI IMPATTO

2023

	LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	4
1	GREAT LENGTHS SPA SB	6
2	INQUADRAMENTO DELLE SOCIETÀ BENEFIT	14
3	I NOSTRI VALORI	18
4	OBIETTIVI E RISULTATI	28
	4.1. LA PRIMA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	30
	4.2. LA SECONDA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	38
	4.3. LA TERZA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	46
	4.4. LA QUARTA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	56
	4.5. LA QUINTA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	62
	4.6. LA SESTA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	70
5	LA VALUTAZIONE DI IMPATTO	78
6	IL CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	86



LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

FABIO MASSIMO ANTONINO
AMMINISTRATORE DELEGATO

Il 2023 è stato ricco di sfide per Great Lengths. È stato un anno in cui, nonostante i particolarissimi sviluppi geopolitici, che inevitabilmente si ripercuotono su approvvigionamenti e consumi, abbiamo proseguito la nostra instancabile marcia in direzione della premium quality, volta a garantire un'impareggiabile qualità di prodotto nel rispetto delle persone, dell'ambiente e di tutti gli stakeholder. È stato anche l'anno in cui abbiamo rinnovato le certificazioni dei nostri sistemi di gestione della sicurezza e dell'ambiente, che sono risultati ancora una volta conformi rispettivamente alle norme ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. Sempre con la consapevolezza che la crescita e lo sviluppo dell'azienda non può che passare attraverso le persone che la costituiscono, quest'anno in Great Lengths abbiamo provveduto a strutturare e rafforzare le funzioni organiche, istituendo il dipartimento HR per la gestione delle Risorse Umane e centralizzando e ampliando il dipartimento di Marketing con l'assunzione di nuove figure specializzate direttamente presso i nostri stabilimenti produttivi di Nepi. A coronare il nostro impegno verso un percorso di sviluppo che vede la sostenibilità come colonna portante dell'agire aziendale, durante il 2023 sono stati fatti importanti progressi nel progetto di ristrutturazione dei nostri stabilimenti produttivi a Nepi. Sin dalle prime fasi di progettazione abbiamo voluto che i lavori di ristrutturazione fossero focalizzati sull'obiettivo di potenziare la produttività in un'ottica di efficientamento energetico, nel rispetto dell'ambiente. Tra le varie azioni realizzate, risaltano sicuramente l'installazione della nuova centrale termica costituita da apparati ad elevata prestazione energetica, e la messa a regime dell'impianto di trattamento dell'acqua reflua di produzione, atto a permettere un riciclo interno dell'acqua di processo.



L'opera di ristrutturazione ancora in atto è finalizzata anche ad apportare un impatto positivo su aspetti di sostenibilità sociale interni alla nostra azienda e sul territorio che ci ospita. Gli spazi dedicati all'area ristoro saranno infatti oggetto di ampliamento e rinnovo al fine di apportare un miglioramento delle condizioni di lavoro dei nostri dipendenti. Inoltre, la fine dei lavori vedrà realizzato un rilevante ampliamento e una rimodernizzazione del laboratorio di Ricerca e Sviluppo; tale intervento è stato pensato con lo scopo anche di creare le condizioni per favorire partnership con le Università locali: l'obiettivo è quello di entrare in sinergia con gli enti di formazione del nostro territorio per supportare giovani talenti nel loro percorso professionale dando loro opportunità di trovare stimoli professionali nella zona in cui operiamo, che si trova nella provincia di Viterbo, nelle campagne laziali circostanti la Capitale. Con tutte queste prospettive sono certo che l'anno che verrà, il 2024, sarà contrassegnato da entusiasmo e determinazione: **la nostra azienda beneficerà della realizzazione dei progetti in atto e sarà pronta per l'avvio di nuove sfide come la strutturazione di un dipartimento interno di sostenibilità e la rendicontazione finalizzata al rinnovo dello status di azienda B Corp.**



1

GREAT

LENGTHS

SPA SB

LA VISIONE DI GREAT LENGTHS È SEMPRE STATA QUELLA DI ELEVARE LE EXTENSION DI CAPELLI A SIMBOLO DI BENESSERE E CURA PERSONALE, ABBRACCIANDO UN APPROCCIO PRODUTTIVO CHE RISPETTA RIGOROSI PRINCIPI ETICI, L'AVANGUARDIA DELLE TECNOLOGIE UTILIZZATE PER IL TRATTAMENTO DEI CAPELLI E LA MAESTRIA ARTIGIANALE ITALIANA.

Great Lengths[®]

ROMA 1992

Great Lengths S.p.a. S.B. (di seguito indicata come Great Lengths) ha rivoluzionato il mondo delle extension di capelli fin dal suo esordio, nel 1992, distinguendosi sul mercato per essere espressione del Made in Italy nel settore delle estensioni dei capelli naturali. Fondata nella storica città di Roma, in questi ultimi trentuno anni la società ha esteso il proprio raggio d'azione in oltre cinquanta nazioni, affermandosi come leader globale e punto di riferimento per l'eccellenza nell'ambito delle hair extension di alta gamma, localizzando i propri stabilimenti produttivi in Italia, precisamente a Nepi (VT).

La materia prima ha origine in India, ove inizia il percorso di approvvigionamento etico e responsabile. Il risultato finale è espressione del know how del personale addetto, specializzato nella lavorazione manuale dei capelli, e della ricerca tecnologica nella quale Great Lengths è coinvolta per la realizzazione di nuovi processi produttivi. Un laboratorio interno di Ricerca e Sviluppo contribuisce a garantire il pieno controllo e miglioramento del processo produttivo: dall'analisi della materia prima, alla sua pigmentazione, fino al processo di inframischia che permette di realizzare una gamma di colori di oltre 90 nuance, l'offerta più ampia nel mercato delle hair extension. Il ciclo produttivo prosegue poi con un raffinato processo di tiraggio teso a realizzare prodotti con una caratteristica unica nel settore, quella del double drawn, ossia costituiti da capelli aventi la stessa lunghezza, e culmina con un innovativo processo di bonding articolato in diverse fasi finalizzate alla modellazione dei vari prodotti finiti di Great Lengths. Nell'ultimo anno è stato inoltre introdotto uno step aggiuntivo prima della fase di bonding mirato alla produzione della nuova linea di prodotti GL Tapes Natural Cut (GL Tapes Essenza e GL Tapes Aria) che consiste nel miscelare all'interno del reparto inframischia ciocche di capelli di diversa lunghezza al fine di rendere le extension ancora più simili alle chiome naturali. Pioniera nell'uso di tecnologie ultrasoniche per l'applicazione delle extension, Great Lengths ha anche rafforzato la tracciabilità della propria catena del valore mediante un'implementazione customizzata e diffusa della tecnologia di Oracle Netsuite che ha ulteriormente migliorato la gestione integrata aziendale dei dati connessi ai flussi operativi interni ed esterni all'azienda, enfatizzandone l'efficienza e la trasparenza.

Con l'adozione della forma giuridica di Società Benefit nel 2021 Great Lengths ha scelto di rendere evidente il proprio impegno verso un'etica imprenditoriale che si occupi delle persone, della comunità e dell'ambiente. Spinta dal desiderio di influenzare positivamente il mercato e la società, dimostrando come sia possibile unire eccellenza nel business e responsabilità sociale, **Great Lengths nel 2022 è stata la prima azienda di hair extension ad unirsi al network delle B Corp.** A seguito di questa arricchente esperienza triennale tra le B Corp, l'Azienda nel 2024 si sottoporrà all'attento processo di verifica del B Impact Assessment svolto da B Lab, al fine di rinnovare la sua certificazione.

GREAT LENGTHS FA ANCHE PARTE DELLA B CORP BEAUTY COALITION, UN NETWORK DI OLTRE 60 AZIENDE DEL SETTORE BEAUTY CHE CONDIVIDONO LE BEST PRACTICES SUI TEMI DELL'APPROVVIGIONAMENTO DEGLI INGREDIENTI, LO SVILUPPO DI UN PACKAGING RESPONSABILE E LA LOGISTICA GREEN, IN FAVORE DI UN'INDUSTRIA DELLA BELLEZZA PIÙ SOSTENIBILE.

Già prima di iniziare il suo percorso verso la certificazione B Corp, la società ha adottato i sistemi di gestione per la qualità, la salute e la sicurezza e l'ambiente che le hanno permesso di ottenere le tre principali certificazioni in materia, confermando il suo ruolo di azienda leader di sostenibilità nel settore delle hair extension.

NEL 2024 INOLTRE L'AZIENDA HA L'INTENZIONE DI PROCEDERE AD UN'INTEGRAZIONE CERTIFICATA DEI TRE SISTEMI DI GESTIONE SOPRA DESCRITTI, ARRIVANDO A STRUTTURARE UN'AMMINISTRAZIONE UNICA DELLE NORMATIVE ISO ATTRAVERSO UN SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QSA.



SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ, LA SALUTE, LA SICUREZZA E L'AMBIENTE

La **UNI EN ISO 9001:2015**, sistema di gestione per la qualità, teso al mantenimento e miglioramento nel tempo della qualità dei processi aziendali, assicura la soddisfazione del cliente nonché il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali, il cui audit per la ricertificazione è programmato per il 2024.

La **UNI ISO 45001:2018**, sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che, fornendo all'azienda un approccio sistematico per valutare, prevenire e ridurre i rischi connessi alla salute e sicurezza dell'attività lavorativa, mitiga i fattori dannosi o potenzialmente pericolosi per il benessere fisico e/o mentale dei lavoratori, la cui certificazione è stata rinnovata nel 2023.

La **UNI EN ISO 14001:2015**, sistema di gestione ambientale la cui implementazione aiuta a controllare gli aspetti ambientali, ridurre gli impatti e garantire la conformità legislativa, il cui recente audit del 2023 ha riconfermato la certificazione per l'Azienda.

VISION

All'interno del settore delle extension per capelli, Great Lengths vuole essere un punto di riferimento per gli anni a venire, e non solo la prima ad aver portato l'innovazione. Desideriamo essere il marchio preferito dai saloni di tutto il mondo e dalle loro clienti, grazie a una scelta effettuata consapevolmente e che vada oltre l'innegabile qualità dei nostri prodotti, ma che sia fondata sulle nostre caratteristiche distintive e sulla trasparenza che offriamo ai nostri clienti.

Grazie al nostro prodotto, puntiamo a ispirare ogni giorno la creatività dei parrucchieri di tutto il mondo nella realizzazione di look di bellezza che le loro clienti possano amare, e che le aiutino ad amare anche loro stesse in maniera incondizionata in tutte le fasi della propria vita. Solo attraverso i nostri elevatissimi standard qualitativi è possibile percepire le extension per capelli non solo come un mero accessorio di bellezza, ma anche come un valido strumento che impatta positivamente sulla sfera emotiva della persona.

MISSION

Great Lengths fonda la propria attività su una supply chain integrata e tracciata a tutti gli stadi di produzione e commercializzazione, sul know-how trentennale dell'azienda che grazie alle persone e alla tecnologia ci consente ogni giorno di migliorare la qualità dei nostri prodotti, e sullo sviluppo di nuovi processi innovativi e sostenibili.

Great Lengths punta ogni giorno ad essere sempre più riconosciuta non solo come un produttore, ma come un marchio premium a livello internazionale, che grazie all'expertise e il know-how interni e a partnership strategiche, punta allo sviluppo di nuovi prodotti e servizi per migliorare il benessere psicofisico delle proprie clienti di tutto il mondo.



A wide-angle photograph of a lush green wheat field stretching to the horizon under a bright, slightly hazy sky. The wheat stalks are in the foreground, showing their heads and leaves. The horizon line is low, and the sky occupies the upper half of the frame.

2

INQUADRAMENTO

DELLE SOCIETÀ

BENEFIT

IL CONCETTO DI SOCIETÀ BENEFIT HA AVUTO ORIGINE NEGLI STATI UNITI QUANDO, PER LA PRIMA VOLTA NEL 2010, NELLO STATO DEL MARYLAND, SONO STATE INTRODOTTE LE "BENEFIT CORPORATIONS".

Da allora questo modello, d'interesse per le aziende a scopo di lucro che considerano anche il loro impatto positivo verso la società e l'ambiente, si è diffuso in numerosi altri stati americani e ha iniziato a prendere piede anche a livello internazionale, compresa l'Italia, dove è stato introdotto con la legge n. 208/2015 (anche conosciuta come legge di stabilità 2016).

Nell'ordinamento italiano la citata legge, entrata in vigore nel gennaio 2016, ha introdotto ai commi 376-384 la forma giuridica di Società Benefit per quelle società che volontariamente nell'esercizio dell'attività economica hanno, oltre allo scopo di lucro, anche una o più finalità di beneficio comune ed operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territorio e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse.

PER GREAT LENGTHS L'ADOZIONE DELLO STATUS DI SOCIETÀ BENEFIT NEL 2021 HA COSTITUITO UN PASSAGGIO TANTO DESIDERATO QUANTO NECESSARIO PER CRISTALLIZZARE, ALLA VIGILIA DEI TRENT'ANNI DI ATTIVITÀ, IL PROPRIO PRINCIPIO GUIDA DEL FARE IMPRESA: OPERARE ETICAMENTE.

Al fine di monitorare i progressi aziendali verso il raggiungimento degli obiettivi di beneficio comune, l'organo amministrativo delle Società Benefit nomina un Responsabile di Impatto, generalmente una figura del management cui viene attribuita la responsabilità del processo rivolto al perseguimento degli obiettivi specifici coerenti con le finalità di beneficio comune. Per rispondere adeguatamente alla richiesta normativa in termini di trasparenza, la Società Benefit deve predisporre ogni anno una Relazione che descriva i propri obiettivi, risultati, impatti e nuovi impegni.

La presente Relazione di Impatto 2023 della Great Lengths S.p.A. Società Benefit (S.B.) è stata redatta nel rispetto della legge n. 208/2015, art.1, comma 382. Essa rappresenta il commitment della Great Lengths S.p.A. S.B. per il perseguimento del beneficio comune attraverso una descrizione delle attività e progetti realizzati nel 2023, degli obiettivi da conseguire nel 2024, della valutazione d'impatto generato per le aree di analisi, ovvero quella del governo d'impresa (governance), dei lavoratori, dell'ambiente, e degli altri portatori di interesse quali in particolare la comunità e i clienti. Nel presente documento è anche mostrato il contributo aziendale al raggiungimento degli SDGs (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 ONU, di cui si dirà meglio nel relativo paragrafo.

3

I NOSTRI

VALORI



“ALWAYS GOING BEYOND GREAT LENGTHS” È IL PAYOFF CON CUI GREAT LENGTHS HA VOLUTO PRESENTARSI AL MONDO DOPO AVER OTTENUTO LO STATUS DI AZIENDA CERTIFICATA B CORP.



Con il nuovo slogan il nome della Società Great Lengths, che già di per sé rimanda al prodotto extension (dalla traduzione dall'inglese di great lengths ovvero grandi lunghezze), è stato affiancato all'espressione idiomatica inglese “**To go to great lengths**”, che significa impegnarsi intensamente in termini di tempo ed energia, ulteriormente sottolineato dall'utilizzo dell'aggettivo “beyond”, oltre.

IL NOME GREAT LENGTHS QUINDI RACCHIUDE MOLTO PIÙ CHE LA SEMPLICE LUNGHEZZA DEI CAPELLI OFFERTA AI CLIENTI DI TUTTO IL MONDO ATTRAVERSO IL PRODOTTO HAIR EXTENSION: RACCONTA LA FILOSOFIA DEL MARCHIO E DEI SUOI PRODOTTI E SERVIZI, DEI PROGETTI A BENEFICIO DI STAKEHOLDER INTERNI E ESTERNI, E DELLE ATTIVITÀ DI FILANTROPIA CHE CONTRADDISTINGUONO L'OPERARE DEL BUSINESS.

Nata nel 1992, Great Lengths fu la prima azienda a portare sul mercato le extension di capelli naturali. Dall'unione di una filiera produttiva tracciata e integrata, l'avanzamento tecnologico e **l'expertise artigianale**, l'Azienda è stata in grado nel corso degli anni di sviluppare il proprio business a livello mondiale, mantenendo i propri valori etici fondanti.





QUALITÀ PREMIUM

Capelli Remy tracciabili, delicatamente trattati, sapientemente miscelati



APPROVIGIONAMENTO ETICO

Capelli provenienti dall'India. Tracciati, etici e responsabili



SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI

Da sempre impegnata in attività di supporto alle comunità locali



PRODOTTO A MANO

Le extension sono miscelate a mano, ciocca per ciocca



MADE IN ITALY

Nel rispetto dei diritti umani, delle tradizioni locali e dei valori etici



BELLEZZA & BENESSERE

Soddisfare il sogno di bellezza, fiducia, benessere e integrità

I VALORI AZIENDALI POSSONO ESSERE RIASSUNTI IN 5 PRINCIPI STRETTAMENTE CORRELATI TRA LORO:

**ETICA, QUALITÀ, INNOVAZIONE,
VALORIZZAZIONE E COMUNITÀ.**

L'ETICA È UN PRINCIPIO FONDANTE PER L'AZIENDA CHE HA SCELTO FIN DA SUBITO DI OTTENERE LA MATERIA PRIMA, I CAPELLI, IN MANIERA TRACCIABILE E NEL RISPETTO DELLE COMUNITÀ LOCALI INDIANE.

La scelta di approvvigionamento etico in India e l'integrazione verticale del processo di produzione hanno consentito il mantenimento di un'elevatissima qualità nel tempo. Per avere un prodotto di qualità nel 1992 così come 30 anni dopo, l'Azienda ha sempre puntato all'innovazione, che ha avuto come focus non solo processi produttivi in continua evoluzione, ma anche le materie prime utilizzate nella produzione e nel confezionamento del prodotto.

Le realizzazioni di Great Lengths valorizzano non solo il look desiderato dal cliente finale ma soprattutto il lavoro di chi applica quotidianamente le extension, ovvero i parrucchieri dei saloni di tutto il mondo.

È grazie ai propri valori che Great Lengths è riuscita a conquistare la fiducia dei professionisti parrucchieri di tutto il mondo e a renderli partecipi del proprio successo. È anche questa la forza che ha permesso la nascita di una vera e propria comunità. Il senso di comunità attorno a Great Lengths abbraccia tutte le fasi della filiera produttiva e arriva oltre, fino ai saloni di tutto il mondo, alle case di tutti i clienti, e alle attività di beneficio comune organizzate attraverso società esterne all'azienda.

NELLO STATUTO SOCIALE DI GREAT LENGTHS, L'AZIENDA HA INTEGRATO IL PROPRIO OGGETTO SOCIALE CON **SEI AREE DI IMPATTO** CHE CONTRIBUISCONO AL PERSEGUIMENTO DEL BENEFICIO COMUNE, CHIAMATE **FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE**.¹

¹“La finalità di beneficio comune riguarda il perseguimento, nell’esercizio dell’attività economica di uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, nei confronti di una o più categorie ricomprese fra persone, comunità, territorio, ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.” (comma 378 dell’art. 1 della legge di stabilità 2016).

LE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

- 1** La società, con il fine di essere un punto di riferimento ed un attore per generare un impatto positivo sulla comunità e nel proprio settore di appartenenza, si impegna a contribuire al loro sviluppo attraverso iniziative ed attività dirette ed indirette.
- 2** La società si impegna a favorire lo sviluppo professionale individuale e di gruppo creando un ambiente di lavoro positivo ed inclusivo, idoneo a valorizzare il potenziale di ogni persona.
- 3** La società, con il fine di dare il massimo ai suoi clienti perché possano essere la migliore espressione di loro stessi, si impegna ad offrire prodotti e servizi che mettano il cliente al centro, dedicandogli un momento di benessere personale che non comprometta l’impatto ambientale.
- 4** La società, con il fine di promuovere il benessere, si impegna attraverso delle iniziative di filantropia ad offrire un sostegno alle persone che hanno necessità di un momento di self-care per ritrovare loro stesse.
- 5** La società si impegna ad agire con un approccio etico assicurando che tutta la sua catena di fornitura rifletta qualità e trasparenza nell’ottica di preservare la maestria artigianale ed il Made in Italy del prodotto, creando, così facendo, anche valore economico per tutti gli stakeholder che fanno parte della sua catena di valore.
- 6** Riconoscendo che siamo tutti interdipendenti, la società si impegna ad essere promotrice di un modello di business sostenibile, divulgandone le best practices attraverso tutto il suo ecosistema, nell’ottica di preservare l’ambiente attraverso l’innovazione sia a livello di processi produttivi che di sviluppo di prodotto.

Nelle attività di comunicazione aziendale le finalità di beneficio comune sono state associate ad alcuni slogan che ne riassumono il contenuto:

EACH STRAND IS AN ACT OF LOVE

La società, con il fine di essere un punto di riferimento ed un attore per generare un impatto positivo sulla comunità e nel proprio settore di appartenenza, si impegna a contribuire al loro sviluppo attraverso iniziative ed attività dirette ed indirette. La società, con il fine di promuovere il benessere, si impegna inoltre attraverso delle iniziative di filantropia ad offrire un sostegno alle persone che hanno necessità di un momento di self-care per ritrovare loro stesse.

CHANGING THE WORLD ONE STRAND AT A TIME

Riconoscendo che siamo tutti interdipendenti, la società si impegna ad essere promotrice di un modello di business sostenibile, divulgandone le best practice attraverso tutto il suo ecosistema, nell'ottica di preservare l'ambiente attraverso l'innovazione sia a livello di processi produttivi che di sviluppo di prodotto.

DESIGNED BY HUMANS, DRIVEN BY VALUES

La società si impegna ad agire con un approccio etico assicurando che tutta la sua catena di fornitura rifletta qualità e trasparenza nell'ottica di preservare la maestria artigianale ed il made in italy del prodotto, creando, così facendo, anche valore economico per tutti gli stakeholder che fanno parte della sua catena di valore. La società si impegna a favorire lo sviluppo professionale individuale e di gruppo creando un ambiente di lavoro positivo ed inclusivo, idoneo a valorizzare il potenziale di ogni persona.

THE POWER OF BEAUTY CONFIDENCE

La società, con il fine di dare il massimo ai suoi clienti perché possano essere la migliore espressione di loro stessi, si impegna ad offrire prodotti e servizi che mettano il cliente al centro, dedicandogli un momento di benessere personale che non comprometta l'impatto ambientale.



4

OBIETTIVI E RISULTATI

Secondo quanto previsto dalla normativa delle Società Benefit, l'Amministratore Delegato della Società ha la responsabilità di definire obiettivi misurabili coerenti con le finalità di beneficio comune presenti nello Statuto. Great Lengths ha assunto lo status giuridico di Società Benefit nel luglio 2021, per cui il presente documento costituisce la terza Relazione di Impatto pubblicata, e presenta i KPI oggetto di monitoraggio per ciascuna finalità di beneficio comune, descrivendo gli obiettivi specifici raggiunti nell'anno concluso e i nuovi obiettivi da perseguire nel prossimo esercizio.



4.1 / OBIETTIVI E RISULTATI

LA PRIMA

FINALITÀ

DI BENEFICIO

COMUNE

“LA SOCIETÀ, CON IL FINE DI ESSERE UN PUNTO DI RIFERIMENTO ED UN ATTORE PER GENERARE UN IMPATTO POSITIVO SULLA COMUNITÀ E NEL PROPRIO SETTORE DI APPARTENENZA, SI IMPEGNA A CONTRIBUIRE AL LORO SVILUPPO ATTRAVERSO INIZIATIVE ED ATTIVITÀ DIRETTE ED INDIRETTE.”

COERENTEMENTE ALLA FINALITÀ DEL PROPRIO STATUTO, GREAT LENGTHS NEGLI ANNI HA SEMPRE RINNOVATO IL SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ, ATTRAVERSO DONAZIONI A FONDAZIONI E ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO.

A questo proposito, nel 2023 la Società ha effettuato cinque donazioni ad associazioni impegnate in differenti cause. In continuità con lo scorso anno sono state rinnovate le donazioni eseguite nei confronti di due associazioni del territorio: l'Associazione no-profit **Viterbo Clean UP**, impegnata nella riqualificazione urbana e ambientale di Viterbo e della sua provincia e la **Croce Rossa di Nepi**, storica organizzazione di volontariato con cui l'Azienda ha un rapporto duraturo.

Inoltre nel 2023 sono state individuate anche altre tre associazioni che secondo Great Lengths contribuiscono a generare un impatto positivo sullo sviluppo del territorio: la **Pro loco di Nepi**, associazione che organizza e promuove attività di svago e di cittadinanza attiva di concerto con l'Amministrazione Comunale e Enti del Terzo Settore locali, il **Circolo Lago di Vico di Legambiente**, sede locale della nota Associazione ambientalista che nel 2023 ha festeggiato i suoi primi trent'anni di attività sul territorio, e l'**Associazione Nazionale Vigili del Fuoco** alla quale l'Azienda ha effettuato la donazione in occasione della festa di Santa Barbara.

L'AZIENDA HA DECISO DI SUPPORTARE LA COMUNITÀ LOCALE INCENTIVANDO LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO DA PARTE DEI PROPRI DIPENDENTI, ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DI UNA POLICY AZIENDALE CHE PREVEDE LA RETRIBUZIONE DELLE ORE IMPIEGATE IN TALI ATTIVITÀ.

Come da obiettivo dichiarato nella Relazione di Impatto 2022, **il documento è stato ufficialmente divulgato sul finire dell'anno appena trascorso.**

Già durante il primo mese di attuazione della policy (dicembre 2023), il progetto ha ricevuto l'adesione di un dipendente che ha partecipato all'iniziativa trascorrendo otto ore di volontariato presso l'**Ente Nazionale Protezione Animali di Viterbo** e ha ricevuto la retribuzione delle relative ore.

OLTRE ALL'ATTIVAZIONE UFFICIALE DELLA POLICY AZIENDALE SUL VOLONTARIATO, IL 2023 HA SEGNATO UN SIGNIFICATIVO CAMBIAMENTO IN TERMINI DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE.

Con l'obiettivo di ottimizzare i flussi di lavoro e valorizzare il senso di comunità aziendale, supportati anche dal contestuale ampliamento e modernizzazione degli stabilimenti di Nepi, l'Azienda ha deciso di trasferire il dipartimento Marketing-commerciale dalla sede di Milano allo storico Headquarter in provincia di Viterbo. Si registra così l'assunzione di due nuove risorse a tempo indeterminato specificatamente dedicate alle attività di Marketing: un **Digital Manager** e un **Social Media Specialist**.

QUESTA SCELTA RIENTRA NELLE AZIONI DEFINITE NEL PIANO STRATEGICO FINALIZZATO A MANTENERE L'AZIENDA UN POLO DI ATTRATTIVITÀ PER LE PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE NEL TERRITORIO, CHE ASPIRANO AD UN AMBIENTE DI LAVORO IN GRADO DI ACCOGLIERE E VALORIZZARE LE LORO ABILITÀ.

Sulla base di questo obiettivo, sempre nell'anno 2023, è stata introdotta in azienda anche la figura del **Responsabile delle Risorse Umane (HR)**. Si è quindi proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di un professionista con ampia esperienza di settore, con l'obiettivo di garantire e valorizzare la crescita dell'organico programmata dalla Direzione. L'istituzione del Dipartimento HR rappresenta un fattore di continuità con le politiche aziendali tese alla crescita e alla stabilizzazione delle risorse; in questa ottica infatti, **già nel mese di gennaio 2023 sono state definitivamente stabilizzate con contratto a tempo indeterminato due dipendenti in forza alla produzione**, dopo un percorso iniziato nel 2021 con un progetto di tirocinio e proseguito con un contratto a tempo determinato.

L'ASSUNZIONE DI NUOVE RISORSE E LA STABILIZZAZIONE DI ALTRE CHE GIÀ OPERANO IN AZIENDA SI INSERISCE IN UN AMPIO PROGETTO DI CENTRALIZZAZIONE E AMPLIAMENTO DELLE COMPETENZE INTERNE.

Tale progetto non si limita all'interesse di crescita aziendale ma anche alla volontà della Great Lengths di procurare impatto positivo per contribuire ad uno sviluppo sostenibile del territorio. Il personale inserito e stabilizzato in azienda infatti è stato selezionato anche prestando attenzione agli aspetti rilevanti che derivano dai risultati delle analisi del contesto svolte.

Si segnala a tal proposito che:

IL 60% DEL PERSONALE INSERITO È COMPOSTO DA LAVORATRICI DONNE, DATO QUESTO CHE DIMOSTRA LA VOLONTÀ DELL'AZIENDA DI VOLER CONTRIBUIRE AGLI OBIETTIVI DELLA PARITÀ DI GENERE, TEMATICA PILASTRO DELLA SOSTENIBILITÀ SOCIALE.

Inoltre si è cercato di favorire l'inserimento di figure giovani:

IL 20% DELLE RISORSE INSERITE HA INFATTI MENO DI 30 ANNI ED IL 60% HA UN'ETÀ COMPRESA TRA I 30 E I 40.

 IMPEGNO	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO '23
Sostenere fondazioni e associazioni che operano nei territori che ospitano le sedi operative dell'azienda	Donazioni effettuate nei confronti di fondazioni e associazioni che operano nei territori che ospitano le sedi operative dell'azienda (almeno 1)	Numero donazioni	5
Incentivare i dipendenti a svolgere attività di volontariato a servizio della comunità	Diffusione della policy aziendale rivolta alla retribuzione di ore lavorative destinate ad attività di volontariato (max 16h per dipendente)	Totale ore di volontariato svolte dai dipendenti	DIFFUSIONE DELLA POLICY 8H
Stabilizzare il personale	Ridurre i contratti temporanei attraverso la loro conversione in contratti a tempo indeterminato (almeno 1)	Numero di assunzioni a tempo indeterminato	2
Potenziare e centralizzare le competenze aziendali	Assumere risorse umane esterne al contesto aziendale (almeno 2)	Numero assunti	3

L'insieme di attività messe in campo dall'Azienda nel 2023 a supporto della comunità godranno di un ulteriore ampliamento nel corso del 2024. Oltre a confermare il sostegno a fondazioni e associazioni che operano nel territorio della sede operativa e ad incentivare il volontariato da parte del proprio personale aziendale, il 2024 vedrà anche un coinvolgimento della dirigenza aziendale di Great Lengths nell'Associazione Circolo Lago di Vico di Legambiente, con il fine di avviare un canale di comunicazione diretto con tutta la popolazione aziendale circa le attività e gli eventi organizzati dal Circolo.

Consapevole che il legame tra il mondo produttivo e accademico contribuisce alla crescita economica dell'azienda, ma genera anche valore condiviso, Great Lengths avvierà inoltre collaborazioni con alcune facoltà delle principali Università presenti nella Regione.

L'obiettivo a medio termine è quello di condividere con gli atenei progetti di ricerca nell'ambito di dottorati, tesi o tirocini formativi: strumenti che permetteranno di scambiare competenze e valorizzare le persone, rafforzando sia il tessuto educativo che professionale della regione.

IN CONTINUITÀ CON QUANTO FATTO NEL 2023, ANCHE NEL 2024 GREAT LENGTHS CONTINUERÀ A PERSEGUIRE IL PROGRAMMA DI INTERNALIZZAZIONE DI COMPETENZE ESTERNE AL CONTESTO AZIENDALE E DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE.

Col supporto del nuovo dipartimento Risorse Umane sarà anche riattivata la ricerca di personale ancora non integrato nel mondo lavorativo promuovendo anche training nell'ambito di stage, con la prospettiva di trasformare queste forme di inserimento in contratti stabili.

4. OBIETTIVI E RISULTATI

 IMPEGNO '24	 AZIONE	 KPI
Sostenere fondazioni e associazioni che operano nei territori che ospitano le sedi operative dell'azienda	Donazioni effettuate nei confronti di fondazioni e associazioni che operano nei territori che ospitano le sedi operative dell'azienda (almeno 2)	Numero donazioni
Incentivare i dipendenti a svolgere attività di volontariato a servizio della comunità	Retribuzione delle ore lavorative destinate ad attività di volontariato (max 16h per dipendente)	Totale ore di volontariato retribuite ai dipendenti
Creare valore sul territorio generando un impatto sui giovani e sulla ricerca	Avvio di una collaborazione con le Università della Regione Lazio per lo scambio di competenze e la valorizzazione delle persone attraverso tesi, tirocini formativi, dottorati	Sì / No
Potenziare e centralizzare le competenze aziendali	Assunzione di risorse umane esterne al contesto aziendale (almeno 2)	Numero assunti
Stabilizzare il personale	Riduzione dei contratti temporanei attraverso la loro conversione in contratti a tempo indeterminato (almeno 2)	Numero di assunzioni a tempo indeterminato
Creare posti di lavoro per giovani	Miglioramento dei livelli occupazionali della comunità in cui è presente la sede aziendale attraverso l'assunzione di giovani	Numero stage attivati





4.2 / OBIETTIVI E RISULTATI

LA SECONDA

FINALITÀ

DI BENEFICIO

COMUNE

“LA SOCIETÀ SI IMPEGNA A FAVORIRE LO SVILUPPO PROFESSIONALE INDIVIDUALE E DI GRUPPO CREANDO UN AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO ED INCLUSIVO, IDONEO A VALORIZZARE IL POTENZIALE DI OGNI PERSONA.”

Consapevoli che un ambiente di lavoro positivo e inclusivo sia la chiave per contribuire al benessere e alla felicità delle persone oltre che alla crescita aziendale, Great Lengths si dedica attivamente a promuovere la **collaborazione tra dipendenti**, a supportare l’iniziativa di ciascuno nella sua unicità di **idee, professionalità, capacità e talenti**, nel **valorizzare lo sviluppo, la crescita e il miglioramento individuale e di gruppo**, nelle modalità e con gli strumenti che di volta in volta appaiono più idonei rispetto al risultato delle analisi di contesto.

L’AZIENDA INFATTI ADOTTA IN MANIERA SISTEMATICA POLITICHE DI SOSTEGNO AL REDDITO CHE POSSANO SOSTENERE LE FAMIGLIE DEI LAVORATORI DIPENDENTI NELL’AFFRONTARE L’INNALZAMENTO DEI PREZZI DERIVANTI DALLE CONGIUNTURE INTERNAZIONALI.

Considerata la diminuzione del potere d’acquisto dovuta anche al perdurare del conflitto Russo – Ucraino, a dicembre 2023 **Great Lengths ha erogato al 96%² dei dipendenti un buono di 100 euro** (dal nome “Buono Natale”) da poter utilizzare in svariati esercizi commerciali e/o piattaforme online. Già nel 2022 l’Azienda aveva sostenuto il personale con l’erogazione di buoni carburante.

²Per la misurazione della percentuale di dipendenti destinatari dei piani di welfare aziendale (il 96%), è stato preso in considerazione il totale degli stessi, comprensivo dei tirocinanti e con l’eccezione dell’area dirigenziale, volontariamente non destinataria della misura.

Queste iniziative di sostegno al reddito di anno in anno realizzate si sommano alla corresponsione della tipologia di benefit più nota, quella dei buoni pasto, introdotta nel 2021. Da allora infatti la Società riconosce a **tutti i dipendenti** dei **buoni pasto dal valore di 5 euro** per ciascun giorno di lavoro secondo le indicazioni specifiche della policy diffusa ai lavoratori.

Questa forma di welfare aziendale risulta tra l’altro ancora poco diffusa nelle organizzazioni: secondo una ricerca ISTAT³ sono 13 milioni i lavoratori dipendenti in Italia a non percepire buoni pasto o servizi di mensa aziendale, equivalenti al 78% circa del totale.

Anche al fine di meglio strutturare il welfare aziendale, a supporto del dipartimento risorse umane di recente istituzione,

GIÀ NEL CORSO DEL 2023 L’AZIENDA HA PIANIFICATO L’INTRODUZIONE DI UN GIOVANE SPECIALISTA DEDICATO ALLA GESTIONE DELLE INIZIATIVE DI SOSTENIBILITÀ AZIENDALE.

Considerato che la persona adatta a questa posizione è stata già individuata nel 2023 e sarà assunta ad inizio 2024, l’Azienda, al fine di valorizzarne così da subito le inclinazioni e la crescita professionale, ha già prenotato per la nuova risorsa una formazione specifica su tutti gli aspetti macro della sostenibilità, un’area che richiede una trasversalità di competenze e conoscenze nel personale ad essa dedicato.

SUBITO DOPO IL SUO INGRESSO, ALLA NUOVA RISORSA SARÀ DATA LA POSSIBILITÀ DI PARTECIPARE AL MASTER PART-TIME “STRATEGIA E GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE” DELLA 24 ORE BUSINESS SCHOOL.

Sempre in tema di accrescimento delle conoscenze da parte del personale in forza all’azienda, al fine di rafforzare principalmente la comprensione dei dipendenti riguardo le norme e le procedure che regolano le attività aziendali, il personale è stato partecipe di diverse sessioni informative e formative il cui contenuto si è concentrato sui sistemi di gestione aziendali e su tematiche specifiche inerenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n.231/01 implementato dall’azienda. A questo proposito, complessivamente, sono state erogate **192 ore di formazione**.

³Da una ricerca elaborata nel 2018 da M. Baldini (Università di Modena e Reggio Emilia) e L. Beltrametti (Università di Genova). Le elaborazioni sono state svolte utilizzando i microdati dell’indagine campionaria Istat SILC 2015 “Indagine sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie”.

IMPEGNO	AZIONE	KPI	RISULTATO '23
Contribuire al benessere dei lavoratori attraverso forme di sostegno al reddito	Implementazione di piani di welfare aziendale	% di dipendenti destinatari del welfare aziendale	96% BUONI ENDERED 99% BUONI PASTO
Sviluppare la professionalità, far crescere e migliorare gli individui e i gruppi	Organizzazione di formazione integrativa su competenze tecniche e professionali diverse dal normale aggiornamento professionale (almeno 30 ore)	Numero di ore di formazione integrativa a cui hanno partecipato i dipendenti	NEL 2023 SI È PROCEDUTO ALL'ACQUISTO DEL MASTER "STRATEGIA E GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE" DELLA 24ORE BUSINESS SCHOOL, LA CUI FREQUENZA È PREVISTA PER IL 2024
Rendere patrimonio comune di tutta l'azienda la conoscenza dei sistemi di gestione e controllo	Organizzazione di momenti di informazione e formazione per i dipendenti con oggetto i sistemi di gestione e controllo adottati dall'Azienda	Numero di ore di formazione sui sistemi di gestione e di controllo a cui hanno partecipato i dipendenti	192

NELL'ANNO FUTURO, IN CONSIDERAZIONE DEGLI EFFETTI ESTREMAMENTE POSITIVI DELLE POLITICHE ATTIVATE SINORA, CHE HANNO CONTRIBUITO AL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DI VITA DEI LAVORATORI E DELLE LORO FAMIGLIE, GREAT LENGTHS CONTINUERÀ A IMPLEMENTARE MISURE DI WELFARE AZIENDALE.

Allo stesso modo si occuperà anche nel 2024 di fornire formazione integrativa su competenze tecniche e professionali diverse dal normale aggiornamento professionale, anche finalizzata alla certificazione professionale così da rendere ancor più concreta la crescita professionale del personale individuato.

Sempre nell'anno a venire i dipendenti saranno coinvolti in **momenti informativi e di formazione con oggetto i sistemi di gestione aziendali**, prossimi ad una rivisitazione in ottica di una struttura integrata, nonché altri aspetti specifici, individuati anche dal relativo organismo di vigilanza, connessi al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01.

A questo proposito si sottolinea anche che in questa tipologia di incontri i nuovi assunti sono sempre coinvolti, in quanto è fondamentale che ricevano le informazioni sulle regole e procedure adottate dall'Azienda sin dalla fase del loro inserimento.

LA POPOLAZIONE AZIENDALE SARÀ INOLTRE GUIDATA NELLA CONOSCENZA E COMPrensIONE DEI VALORI ETICI DI RIFERIMENTO DELLE NORME DI CONDOTTA, I PRINCIPI E LINEE GUIDA FORMALIZZATI NEL CODICE ETICO AZIENDALE DI RECENTE AGGIORNATO.

Uno degli elementi che qualifica la positività e l'inclusività di un ambiente di lavoro è senza dubbio la capacità di favorire il dialogo tra i dipendenti, così come quello tra i dipendenti e la proprietà. A questo proposito **il management aziendale ha voluto introdurre per il 2024 lo strumento del questionario di valutazione da sottoporre al termine degli ordinari incontri di sensibilizzazione, formazione o di team building**. L'azione avrà un triplice obiettivo: affiancare a queste iniziative un'attività di monitoraggio del loro successo, conoscere l'opinione dei dipendenti sollecitando la loro partecipazione e non da ultimo rendere familiare l'utilizzo del questionario anonimo come strumento di dialogo con la Direzione.

GREAT LENGTHS CREDE FERMAMENTE NEI VALORI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E, PER QUESTO, OPERA COSTANTEMENTE UN'ATTENTA RIFLESSIONE SUI MIGLIORI APPROCCI ADOTTABILI PER RAGGIUNGERE STANDARD DI LAVORO ETICO SEMPRE PIÙ ELEVATI. IL PUNTO DI PARTENZA È UN METICOLOSO LAVORO DI ANALISI DEL CONTESTO IN CUI L'AZIENDA OPERA, COMPRESO L'EVOLVERSI DELLE NORMATIVE E LA VALUTAZIONE DELLE BEST PRACTICE DI SETTORE. IN QUESTA OTTICA, UNO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI PREVISTI PER L'ANNO A VENIRE È LA CONDUZIONE DI UN'ANALISI DI FATTIBILITÀ PER VALUTARE LA POSSIBILE ADESIONE AD ULTERIORI STANDARD E CERTIFICAZIONI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.

 IMPEGNO '24	 AZIONE	 KPI
Contribuire al benessere dei lavoratori attraverso forme di sostegno al reddito	Implementazione di piani di welfare aziendale	% di dipendenti destinatari del welfare aziendale
Sviluppare la professionalità, far crescere e migliorare gli individui e i gruppi	Organizzazione di formazione integrativa su competenze tecniche e professionali diverse dal normale aggiornamento professionale, anche finalizzata alla certificazione professionale (almeno 30 ore)	Numero di ore di formazione integrativa a cui hanno partecipato i dipendenti
Rendere patrimonio comune di tutta l'azienda la conoscenza dei sistemi di gestione e controllo	Organizzazione di momenti di informazione e formazione per i dipendenti con oggetto i sistemi di gestione e controllo adottati dall'Azienda (almeno 100 ore)	Numero di ore di formazione sui sistemi di gestione e di controllo a cui hanno partecipato i dipendenti
Contribuire a un luogo di lavoro sicuro e inclusivo in cui i valori aziendali sono condivisi	Sottoposizione di questionari di valutazione al personale in occasione degli incontri di sensibilizzazione / formazione / team building (almeno 1 questionario di valutazione)	Numero di incontri conclusi con successiva sottoposizione di un questionario di valutazione
	Effettuare un'analisi di fattibilità circa l'adesione a standard e certificazioni personali	Sì / No



4.3 / OBIETTIVI E RISULTATI

LA TERZA

FINALITÀ

DI BENEFICIO

COMUNE

“LA SOCIETÀ CON IL FINE DI DARE IL MASSIMO AI SUOI CLIENTI PERCHÉ POSSANO ESSERE LA MIGLIORE ESPRESSIONE DI LORO STESSI SI IMPEGNA AD OFFRIRE PRODOTTI E SERVIZI CHE METTANO IL CLIENTE AL CENTRO, DEDICANDOGLI UN MOMENTO DI BENESSERE PERSONALE CHE NON COMPROMETTA L’IMPATTO AMBIENTALE.”

LA TERZA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE È STRETTAMENTE LEGATA AL CORE BUSINESS DI GREAT LENGTHS: LA PRODUZIONE DI EXTENSION PER IL BENESSERE E LA CURA DELLA PERSONA, NEL PIENO RISPETTO DELL’AMBIENTE E DEI VALORI ETICI CHE GUIDANO L’ATTIVITÀ.

Come da obiettivo dichiarato nella Relazione di Impatto 2022, l’Azienda ha prima individuato e poi concretamente implementato soluzioni di green logistic. Nell’anno 2023 infatti Great Lengths ha attivato la partnership con **DHL** per il servizio **GoGreenPlus – Carbon Reduced**, con il quale contribuirà alla riduzione delle emissioni di carbonio legate al trasporto internazionale investendo in **Sustainable Aviation Fuel (SAF)**⁴. Si tratta di una iniziativa ricompresa nella strategia aziendale di riduzione delle emissioni connesse alle spedizioni, che va ad aggiungersi al lavoro iniziato negli anni passati nei confronti dei distributori.

Nel 2023 l’implementazione strategica si è concretizzata anche attraverso il coinvolgimento diretto del principale distributore aziendale, quello austriaco, nel progetto di ottimizzazione del processo di prelievo dei prodotti da Nepi, e la conseguente riduzione del numero di viaggi tra Italia e Austria: il risultato ottenuto consta nel **dimezzamento della media dei prelievi mensili che da 3,6 nel 2022 è scesa a 1,8 nell’anno appena trascorso.**



⁴ Il SAF è un’alternativa sostenibile ai tradizionali carburanti per l’aviazione in quanto prodotto da rifiuti industriali, vegetali e domestici.

**OLTRE ALLA SPICCATA VOCAZIONE GREEN,
UN ALTRO PILASTRO DELLA CULTURA AZIENDALE
È RAPPRESENTATO DALL'INNOVAZIONE.**

La combinazione tra personale altamente qualificato e l'impiego di tecnologie avanzate eleva sistematicamente la qualità, la sicurezza e la fiducia nei prodotti forniti. Il dipartimento di Ricerca e Sviluppo, fondato nel 2013, è oggetto di continua progettazione in termini di **spazi, macchinari, personale**. Pertanto l'impegno a reinvestire una quota del fatturato in Ricerca e Sviluppo è una costante strategica aziendale, tanto che nel 2023 circa lo **0,64% del fatturato** è stato destinato a queste attività.

Consapevole del prezioso apporto che gli Istituti di Ricerca forniscono in termini di innovazione e competitività, anche nel 2023 Great Lengths ha mantenuto il rapporto di collaborazione con l'**Istituto di Sistemi e Tecnologie Industriali Intelligenti per il Manifatturiero Avanzato del Consiglio Nazionale delle Ricerche (STIIMA-CNR)** per lo svolgimento di incarichi riguardanti l'analisi dei processi interni, l'individuazione di nuovi materiali e la sperimentazione di nuove tecniche di lavorazione, di concerto con il lavoro del laboratorio interno di Ricerca e Sviluppo.

In parallelo all'impegno dell'Azienda in merito alla mitigazione delle emissioni GHG connesse alle spedizioni, Great Lengths ha posto l'attenzione anche su un'altra grande tematica ambientale: la **gestione della risorsa idrica**, che l'Azienda ha attuato attraverso l'implementazione di pratiche di economia circolare.

Nell'anno appena trascorso infatti è stato definitivamente messo a regime l'**impianto di depurazione delle acque reflue di processo** finalizzato al recupero ad uso industriale dell'acqua proveniente dalle lavorazioni umide tipiche della società (ovvero le fasi di lavaggio, tintura e trattamento con ausiliari vari). L'impianto, costituito da un innovativo sistema di trattamento, è oggi in grado di chiarificare e ripristinare l'acqua reflua, rendendola riutilizzabile nelle fasi produttive.

A coronare l'impegno di Great Lengths nel ridurre l'impatto ambientale della produzione e minimizzare le emissioni di GHG, in occasione della ristrutturazione degli impianti produttivi, nel 2023 sono stati sostenuti anche **interventi di miglioramento ed efficientamento energetico**.

È infatti stata sostituita la precedente centrale termica, atta alla produzione dell'acqua calda di processo e alla produzione di acqua calda per il sistema di climatizzazione, con **nuove centrali ad elevata prestazione energetica** per la produzione dei fluidi di processo (vapore e acqua calda) supportati anche da un nuovo **impianto solare termico** che agisce sul sistema di preriscaldamento acqua.

IMPEGNO	AZIONE	KPI	RISULTATO '23
Ridurre le emissioni connesse alle spedizioni dei prodotti GL	Creazione di partnership per ridurre le emissioni di CO ₂ legate alla logistica	Sì / No	Sì
	Riduzione del numero di prelievi da parte del corriere austriaco (max 2 volte al mese)	Numero di prelievi mensili del corriere austriaco	1,8
Aumentare la qualità, l'affidabilità e la sicurezza dei prodotti e servizi offerti	Almeno lo 0,5% del fatturato destinato alle attività di Ricerca e Sviluppo	% di fatturato destinato a R&S	0,64
Implementare pratiche di economia circolare	Messa a regime definitiva di un impianto di depurazione dell'acqua reflua industriale per la sua riutilizzabilità in produzione	Sì / No	Sì
Minimizzare le emissioni di gas serra dovute alla produzione grazie a interventi di efficienza energetica	Sostituzione della centrale termica con centrali di ultima generazione	Sostituzione della centrale termica con centrali di ultima generazione	Sì

Le società benefit, come noto, sono tenute a comunicare ogni anno i propri obiettivi per il perseguimento del beneficio comune.

Per le Organizzazioni ogni nuovo obiettivo raggiunto costituisce una sfida realizzata, ma non necessariamente conclusa: è il caso ad esempio dell'attivazione del servizio **GoGreenPlus** di DHL, di cui Great Lengths nel 2024 ne monitorerà l'efficacia, attraverso l'**analisi dei dati contenuti nei report** condivisi da DHL oggetto di verifica di terza parte a carico dell'**Organismo di certificazione SGS** (Société Générale de Surveillance).

LA COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE MANIFATTURIERE COME LA REALTÀ DI GREAT LENGTHS È STRETTAMENTE CONNESSA ALLA CAPACITÀ DI ADOTTARE NUOVI PROCESSI PRODUTTIVI, MATERIALI, IN AMBITO DI RISORSE UMANE E TECNOLOGICHE, NONCHÉ ALLA COLLABORAZIONE CON ISTITUTI DI RICERCA.

Per questo motivo, l'azienda si è data come **obiettivo per l'anno 2024 un incremento del fatturato annuo destinato alle attività di Ricerca e Sviluppo**. Tale dedizione verrà accuratamente riportata nella prossima Relazione di Impatto.

L'azione aziendale, come si può evincere dalla lettura di questo documento, è tesa a sviluppare un **modello sostenibile di produzione**, in coerenza con l'Obiettivo 12 dell'Agenda 2030⁵. A questo proposito nel 2024 verrà conclusa la fase di set up propedeutica all'**avvio dei lavori per la realizzazione di un impianto fotovoltaico** presso lo stabilimento di produzione oggetto di ristrutturazione. Già oggi la Società acquista esclusivamente energia elettrica proveniente per il **100% da fonti rinnovabili** con certificato di garanzia d'origine: con la realizzazione dell'obiettivo previsto potrà in futuro raggiungere anche una parziale autonomia energetica, grazie ad una produzione stimata di energia elettrica da pannelli fotovoltaici in copertura pari a circa 130.000 kWh/anno. La quasi totalità dell'energia così prodotta verrà infatti autoconsumata, ovvero non sarà scambiata con la rete del Distributore pubblico, ma sarà utilizzata istantaneamente dall'impianto elettrico dello stabilimento producendo benefici per la minore quantità di energia elettrica acquistata in rete.

⁵Per ulteriori dettagli si rimanda alla trattazione del Capitolo 5 del presente documento "Il contributo ai Sustainable Development Goals".

OBIETTIVO DELL'ANNO 2024 SARÀ ANCHE LA RIDUZIONE DEGLI SCARICHI IDRICI IN COERENZA COL PROGRAMMA DI RICICLO DELL'ACQUA UTILIZZATA IN PRODUZIONE.

I risultati ottenuti come conseguenza del funzionamento dell'impianto di depurazione delle acque messo a regime a metà del 2023 verranno valutati attraverso il confronto tra l'ammontare degli scarichi idrici industriali ante operam (2022) e quelli post operam (2024). La scelta del termine di confronto è dettata dalla necessità di evidenziare la variazione degli scarichi idrici tra due anni di normale operatività della sede produttiva: il 2022 anno in cui, in assenza dell'impianto di trattamento acque di processo, l'acqua reflua generata veniva regolarmente conferita come rifiuto a ditta specializzata ed il 2024 anno in cui l'impianto di trattamento acque sarà operativo per un intero anno solare.

Per l'anno a venire Great Lengths si è posta un ulteriore obiettivo in materia di economia circolare: l'attivare partnership per il **recupero (inteso come riciclaggio, riutilizzo) dei capelli di scarto**. Sono infatti numerose le realtà, europee e non, che oggi acquistano e/o raccolgono in donazione capelli umani per il loro utilizzo nel settore della Ricerca scientifica, nel mondo del tessile, dell'agricoltura, oltre che in servizi di bonifica ambientale.

 IMPEGNO '24	 AZIONE	 KPI
Ridurre le emissioni connesse alle spedizioni dei prodotti GL	Monitoraggio dei risultati ottenuti dall'attivazione della Partnership per la riduzione delle emissioni di CO ₂	Sì / No
Aumentare la qualità, l'affidabilità e la sicurezza dei prodotti e servizi offerti	Fatturato destinato alle attività di Ricerca e Sviluppo (almeno lo 0,5%)	% di fatturato destinato a R&S
Implementare pratiche di economia circolare	Avvio della progettazione di un impianto fotovoltaico presso lo stabilimento di produzione	Sì / No
	Riduzione degli scarichi idrici a seguito della messa a regime dell'impianto di depurazione dell'acqua reflua industriale (rispetto al 2022)	% di riduzione degli scarichi idrici
	Attivazione di partnership per il recupero dei capelli di scarto	Sì / No



4.4 / OBIETTIVI E RISULTATI

LA QUARTA

FINALITÀ

DI BENEFICIO

COMUNE

“LA SOCIETÀ CON IL FINE DI PROMUOVERE IL BENESSERE, SI IMPEGNA ATTRAVERSO DELLE INIZIATIVE DI FILANTROPIA AD OFFRIRE UN SOSTEGNO ALLE PERSONE CHE HANNO NECESSITÀ DI UN MOMENTO DI SELF-CARE PER RITROVARE LORO STESSE.”

La ratio alla base della definizione di questa finalità di beneficio comune e la sua introduzione nell'oggetto sociale di Great Lengths ha fondamento nella **consapevolezza dei positivi effetti psicologici legati al self-care**, a cui i prodotti e servizi aziendali contribuiscono, essendo pensati per procurare benessere alle persone.

Ancor di più da quando è divenuta Società Benefit, Great Lengths ha voluto intendere il business come **forza positiva per il cambiamento** non solo dei propri clienti ma anche delle persone maggiormente bisognose, e lo ha fatto fornendo il proprio contributo a fondazioni e/o associazioni con una ampia capacità d'azione.

IL PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI DA SUPPORTARE SI È BASATO SU UN'ANALISI DELLE PROBLEMATICHE SOCIALI CHE L'AZIENDA HA RITENUTO ATTUALI E RILEVANTI.

COME FRUTTO DI QUESTO PROCESSO INTERNO DI RIFLESSIONE, NEL 2023 GREAT LENGTHS HA EFFETTUATO DONAZIONI A:



DONNEXSTRADA

DonneXStrada, Associazione che si occupa di violenza di genere, in particolare di sicurezza in strada delle donne. Oggi offre alle donne un servizio di accompagnamento h24, supporto psicologico e consulenza legale alle vittime di violenza di genere



Save the Children.

Save The Children, Organizzazione Non Governativa impegnata in attività sanitarie e progetti educativi rivolti ai bambini e alle bambine in Italia e nei paesi definiti “in via di sviluppo”, compresi i luoghi di guerra

THE OCEAN CLEANUP

Ocean CleanUp, Organizzazione che sviluppa tecnologie per estrarre le plastiche presenti nell'oceano

Nell'anno appena trascorso il CEO di Great Lengths ha inoltre partecipato personalmente alla prima edizione di **IMPOSSIBILE**, un evento-dialogo organizzato da **Save the Children**, con cui l'Azienda rafforzerà la sua partecipazione nel 2024 in qualità di sponsor.

Nel 2023 la Società ha prorogato il suo supporto a **Little Princess Trust**, l'associazione inglese impegnata nella raccolta e donazione di parrucche naturali a bambini e giovani che, a causa del cancro o di altre patologie, hanno perso i propri capelli. Come descritto anche negli anni precedenti, il supporto di Great Lengths all'associazione non si realizza solo mediante donazioni monetarie, ma anche attraverso la promozione dell'attività di raccolta delle proprie extension rimosse presso i saloni certificati. Tale attività negli anni si è dimostrata efficace e ha visto un aumento del numero di clienti partecipi all'iniziativa.

NEL 2021 SONO STATE REGISTRATE 42 DONAZIONI DI CAPELLI, NEL 2022 SI È ARRIVATI A 185 DONAZIONI E NEL 2023 SI È RAGGIUNTO UN NUMERO DI DONAZIONI PARI A 290.

 IMPEGNO	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO '23
Sostenere fondazioni / associazioni impegnate nel sociale, con particolare attenzione nei confronti di quelle attive nella raccolta e donazione di capelli per coloro colpiti da patologie	Donazioni effettuate nei confronti di fondazioni e associazioni diverse da quelle operanti nei territori sede degli stabilimenti (almeno 3)	Numero donazioni effettuate (tra capelli e altre)	4

NEL 2024, L'OBIETTIVO SARÀ CONTINUARE A RAFFORZARE IL SUPPORTO A FONDAZIONI E ASSOCIAZIONI, PARTICOLARMENTE QUELLE CHE NON OPERANO NELLE AREE DOVE SI TROVANO LE SEDI DELLA SOCIETÀ, FOCALIZZANDOSI SU QUELLE ORGANIZZAZIONI CHE ASSISTONO INDIVIDUI IN CONDIZIONI DI SVANTAGGIO.

Per ampliare l'impatto del consueto sostegno all'associazione inglese Little Princess Trust, Great Lengths cercherà di individuare anche altre associazioni che possano usufruire del prodotto a fine vita, quando il cliente primo ha la necessità di disfarsene.

 IMPEGNO '24	 AZIONE	 KPI
Sostenere fondazioni / associazioni impegnate nel sociale, con particolare attenzione nei confronti di quelle attive nella raccolta e donazione di capelli per coloro colpiti da patologie	Donazioni effettuate nei confronti di fondazioni e associazioni diverse da quelle operanti nei territori sede degli stabilimenti (almeno 3)	Numero donazioni effettuate (tra capelli e altre)



4.5 / OBIETTIVI E RISULTATI

LA QUINTA

FINALITÀ

DI BENEFICIO

COMUNE

“LA SOCIETÀ SI IMPEGNA AD AGIRE CON UN APPROCCIO ETICO ASSICURANDO CHE TUTTA LA SUA CATENA DI FORNITURA RIFLETTA QUALITÀ E TRASPARENZA NELL’OTTICA DI PRESERVARE LA MAESTRIA ARTIGIANALE ED IL MADE IN ITALY DEL PRODOTTO, CREANDO, COSÌ FACENDO, ANCHE VALORE ECONOMICO PER TUTTI GLI STAKEHOLDER CHE FANNO PARTE DELLA SUA CATENA DI VALORE.”

L’IMPEGNO DI GREAT LENGTHS NELL’ADOTTARE UN APPROCCIO ETICO SI RIFLETTE ANCHE SULLA RICERCA DI TRASPARENZA E QUALITÀ NELLA PROPRIA CATENA DI FORNITURA, NELLA CONVINZIONE CHE SOLO ASSICURANDONE IL CONTROLLO E LA RESPONSABILIZZAZIONE SIA POSSIBILE PRESERVARE L’ARTIGIANALITÀ E IL MADE IN ITALY CARATTERISTICI DELL’AZIENDA E CONTRIBUIRE A CREARE, COSÌ, VALORE CONDIVISO NEI CONFRONTI DI TUTTI GLI STAKEHOLDER.

Great Lengths è impegnata da anni nel consolidamento della trasparenza e della tracciabilità della materia prima in ingresso al suo processo produttivo attraverso la condivisione sia di soluzioni digitali che di policy con i soggetti a monte e a valle della propria catena del valore. A questo proposito, nel 2021 l’Azienda ha provveduto all’implementazione di un sistema di gestione integrato digitale presso la sede di Nepi, attraverso l’applicazione della tecnologia di **Oracle Netsuite**.

A seguire l’implementazione del sistema Oracle Netsuite è stata **estesa a due dei principali distributori partecipati dell’Azienda**, ovvero quelli operanti in Italia e nel perimetro scandinavo (Svezia, Norvegia, Danimarca, Finlandia e Islanda).



COME ULTERIORE PASSO VERSO UNA MAGGIORE TRASPARENZA E SICUREZZA CIRCA LA QUALITÀ DEL PRODOTTO EXTENSION, PER L'ANNO APPENA TRASCORSO GREAT LENGTHS SI ERA POSTA L'OBIETTIVO DI ESTENDERE ULTERIORMENTE L'IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DIGITALE INTEGRATO ORACLE NETSUITE PRESSO I FORNITORI DI MATERIA PRIMA SEMILAVORATA, SITI IN TUNISIA.

In coerenza con l'obiettivo dichiarato nella Relazione di Impatto 2022, il progetto è stato avviato a febbraio 2023 con una prima fase di discovery e analisi di progetto; il complesso iter di implementazione è durato per tutto l'anno e si concluderà nel corso del 2024 dove si prevede verranno portate a termine le ultime fasi di testing, training al personale in loco e go live.

In continuità all'approccio adottato a supporto dei fornitori nell'anno 2022 in merito alla definizione e promozione di pratiche e policy di condotta mirate a garantire un approccio più rigoroso al rispetto dei temi etici, nel 2023 Great Lengths, anche con l'ausilio di diversi consulenti, ha proceduto ad aggiornare il proprio **Codice Etico** e il proprio **Codice di Condotta Fornitori**, integrandovi anche l'adesione a principi internazionali ben consolidati quali la **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo**, la **Dichiarazione sui Principi e i Diritti fondamentali nel Lavoro** dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, le **Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali e il United Nations Global Compact**. Questi aggiornamenti contribuiscono ad allineare l'Azienda agli standard internazionali ma anche a rafforzare le relazioni con gli stakeholder. Tenuto anche conto della recente assunzione del responsabile risorse umane e della prossima introduzione di una figura specializzata in sostenibilità aziendale, l'azienda ha convenuto di posticipare all'anno 2024 la diffusione degli stessi Codici ai principali fornitori, in modo da rendere le nuove risorse direttamente partecipi e coinvolte in questa importante azione di contatto con la catena del valore aziendale.

 IMPEGNO	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO '23
Consolidare la trasparenza e la tracciabilità dei prodotti Great Lengths nel processo di distribuzione	Estensione del sistema digitale integrato Oracle Netsuite presso i distributori partecipati (subsidiary)	Sì / No	EFFETTUATA LA FASE DI DISCOVERY PROGETTO, AVVIO ITER DI IMPLEMENTAZIONE CHE VERRÀ CONCLUSO CON LE FASI DI TESTING, TRAINING E GO LIVE NEL CORSO DEL 2024
Consolidare e divulgare il nuovo Codice Etico aziendale	Aggiornamento del Codice Etico di Great Lengths	Sì / No	Sì
	Condivisione del Codice Etico aggiornato con i principali fornitori (considerati tali in base al fatturato di spesa)	% fornitori con cui è stato condiviso l'aggiornamento del Codice Etico rispetto al totale dei fornitori	RINVIATO
Consolidare l'etica del business responsabilizzando i fornitori e promuovendo l'adesione ad alti standard di sostenibilità	Aggiornamento del Codice di Condotta Fornitori di Great Lengths	Sì / No	Sì
	Condivisione del Codice di Condotta Fornitori aggiornato con i principali fornitori (considerati tali in base al fatturato di spesa)	% fornitori con cui è stato condiviso l'aggiornamento del Codice Etico rispetto al totale dei fornitori	RINVIATO

Le priorità d'azione future coerenti con la quinta finalità di beneficio comune muovono dalla necessità di rendere definitivamente effettivi gli obiettivi dichiarati nella Relazione di Impatto 2023 che, per diversi motivi, sono stati parzialmente realizzati o rinviati.

GREAT LENGTHS HA DUNQUE IN PROGRAMMA PER IL 2024 IL GO LIVE DEL SISTEMA DIGITALE INTEGRATO ORACLE NETSUITE PRESSO I FORNITORI TUNISINI E LA CONDIVISIONE DEL CODICE ETICO E DEL CODICE DI CONDOTTA FORNITORI AGGIORNATI PRESSO I PRINCIPALI FORNITORI AZIENDALI.

A questo ultimo proposito, l'azione non si risolverà nella mera comunicazione della policy, in quanto ai partner di business sarà richiesto di aderire agli alti standard di sostenibilità contenuti nei documenti, allineando sempre di più i loro comportamenti al rispetto dei valori etici di Great Lengths, attraverso l'accettazione di moduli di impegno a tal fine predisposti.

A questo obiettivo se ne andrà ad aggiungere un altro che richiederà **nuovi obblighi di disclosure** ai fornitori. Si tratta di un aggiornamento del questionario fornitori attuale, cui l'Azienda procederà integrandovi ulteriori elementi di indagine **ESG** (quali ad esempio informazioni in merito al packaging, alla gestione della logistica, al controllo degli ingredienti ecc.) frutto anche dei workshop organizzati dal network delle **B Beauty Coalition**, cui il management di Great Lengths è attivo partecipante.

 IMPEGNO '24	 AZIONE	 KPI
Consolidare la trasparenza e la tracciabilità dei prodotti Great Lengths nel processo di distribuzione	Applicazione del sistema digitale integrato Oracle Netsuite presso i fornitori tunisini	Sì / No
Consolidare e divulgare il nuovo Codice Etico aziendale	Condivisione del Codice Etico aggiornato con i principali fornitori (considerati tali in base al fatturato di spesa)	% fornitori con cui è stato condiviso l'aggiornamento del Codice Etico rispetto al totale dei fornitori
Consolidare l'etica del business responsabilizzando i fornitori e promuovendo l'adesione ad alti standard di sostenibilità	Condivisione del Codice di Condotta Fornitori aggiornato con i principali fornitori (considerati tali in base al fatturato di spesa)	% fornitori con cui è stato condiviso l'aggiornamento del Codice di Condotta Fornitori rispetto al totale dei fornitori
	Aggiornare il questionario fornitori comprendendovi elementi di indagine condivisi tra le B Corp	Sì / No



OBIETTIVI E RISULTATI

LA SESTA

FINALITÀ

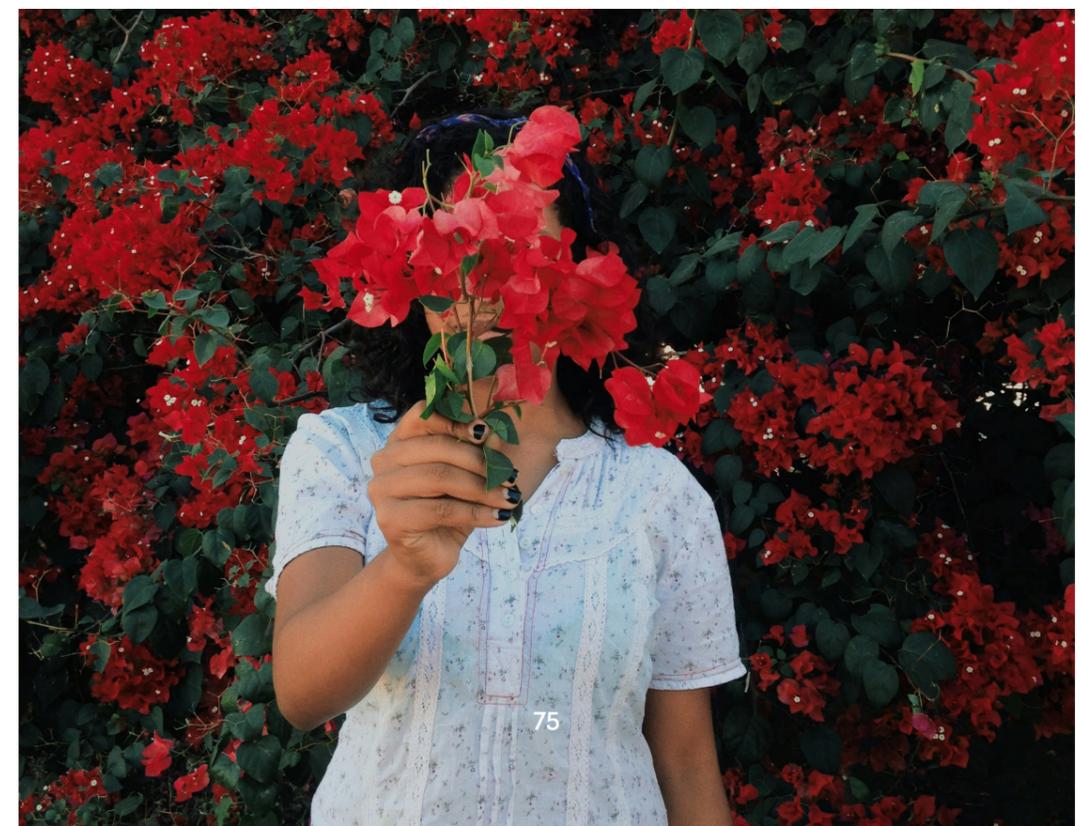
DI BENEFICIO

COMUNE

“RICONOSCENDO CHE SIAMO TUTTI INTERDIPENDENTI, LA SOCIETÀ SI IMPEGNA AD ESSERE PROMOTRICE DI UN MODELLO DI BUSINESS SOSTENIBILE, DIVULGANDONE LE BEST PRACTICES ATTRAVERSO TUTTO IL SUO ECOSISTEMA, NELL’OTTICA DI PRESERVARE L’AMBIENTE ATTRAVERSO L’INNOVAZIONE SIA A LIVELLO DI PROCESSI PRODUTTIVI CHE DI SVILUPPO DI PRODOTTO.”

GREAT LENGTHS SI DISTINGUE COME L’UNICA IMPRESA NEL SETTORE DELLE HAIR EXTENSION A LIVELLO MONDIALE CHE, AVENDO SCELTO DI DIVENIRE SOCIETÀ BENEFIT SECONDO LA NORMATIVA ITALIANA E AVENDO OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE B CORP, HA ABBRACCIATO L’INTEGRAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ NEL BUSINESS PER FARSI PORTAVOCE DI UN TIPO DI IMPRESA ETICA, CHE ABBA COME PRIORITÀ LE PERSONE, LA COMUNITÀ E L’AMBIENTE.

Nel 2023, in linea con l’obiettivo previsto, rappresentanti di Great Lengths hanno partecipato a **tre convegni online** organizzati da diverse organizzazioni di consulenza. La scelta dei temi da approfondire di anno in anno è guidata dai valori insiti nel mindset di Great Lengths ed è effettuata sulla base delle riflessioni che anticipano gran parte delle decisioni operative.



Nel **2023** nello specifico, le tematiche oggetto degli incontri cui hanno partecipato referenti aziendali hanno riguardato:

LA PARITÀ DI GENERE,
IN PARTICOLARE GLI INDICATORI PER IL MONDO DEL LAVORO INDIVIDUATI DALLA NUOVA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022⁶, E I RATING DI SOSTENIBILITÀ;

LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE, ECONOMICA E AMBIENTALE DELLA TRANSIZIONE NELLA MOBILITÀ, PER IL PERSEGUIMENTO DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLA LOGISTICA AZIENDALE, GIÀ ATTENZIONATO ATTRAVERSO L'ATTIVAZIONE DELLA PARTNERSHIP CON DHL E LA COLLABORAZIONE DIRETTA CON I DISTRIBUTORI;

L'AGGIORNAMENTO RELATIVO AI CRITICAL RAW MATERIALS⁷ NELLA SUPPLY CHAIN EUROPEA, COSÌ DA POTER MEGLIO INDIRIZZARE I FORNITORI CIRCA POSSIBILI BEST PRACTICE DA ADOTTARE NELLA SCELTA E NELL'UTILIZZO DELLE MATERIE PRIME CRITICHE.

⁶ La prassi UNI/PdR 125:2022 pubblicata in data 16 marzo 2022 da UNI - Ente italiano di normazione, è stata elaborata al fine di definire criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere nelle imprese. Essa prevede l'adozione di specifici indicatori in relazione a 6 diverse aree di valutazione tra cui Cultura e strategia, Governance, Processi di Human Resources.

⁷ Il recente Regolamento sulle materie prime critiche (adottato dal Consiglio Europeo nel Marzo 2024) mira ad aumentare e diversificare l'approvvigionamento di materie prime critiche dell'UE, rafforzare la circolarità attraverso il sostegno alla ricerca nel campo del riciclo, l'innovazione sull'efficienza delle risorse e lo sviluppo di prodotti sostitutivi.

Dopo aver ampliato la propria comprensione delle pratiche di sostenibilità negli anni passati, partecipando a iniziative esterne con il proprio management, nel 2023 l'Azienda ha iniziato a diffondere questi concetti all'interno dell'organizzazione. È stata così **promotrice presso i dipendenti della conoscenza delle tematiche di sostenibilità** sia in generale che nella loro applicazione nella strategia di business aziendale attraverso specifici incontri dedicati. Gli incontri, presieduti dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato affiancato dal Responsabile HR, hanno coinvolto tutto il personale dipendente aziendale, tra cui addetti ai processi di tintura, di inframischia, alle macchine, al laboratorio R&S, alle spedizioni. Oggetto dei tavoli di lavoro sono stati in particolare i contenuti della Relazione di Impatto 2022 e i risultati raggiunti nel 2023, l'illustrazione della policy sul volontariato di recente introduzione e più in generale un momento di confronto sul tema sostenibilità con la condivisione di proposte direttamente provenienti dai dipendenti che ha offerto spunti di riflessione e di dialogo circa possibili nuove iniziative e strategie da implementare. Questi incontri, inclusi quelli organizzati dalla comunità delle aziende certificate B Corp, si concentrano generalmente sulle **sfide e le opportunità che emergono dall'adozione della sostenibilità nelle strategie aziendali**.

 IMPEGNO	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO '23
Promuovere la sostenibilità nelle strategie e nei modelli di business	Partecipazione a meeting / conferenze / convegni / tavole rotonde sui temi della sostenibilità tra cui quelli promossi dal mondo delle B Corp	Numero conferenze / convegni / tavole rotonde su sostenibilità a cui l'Azienda ha partecipato	3
Promuovere la conoscenza delle tematiche di sostenibilità presso i dipendenti	Realizzazione di tavoli di lavoro con ad oggetto tematiche di sostenibilità aperti ai dipendenti (almeno 1)	Numero di tavoli di lavoro realizzati	8

Great Lengths si riconosce perfettamente nei valori B Corp e, dopo essere stata citata per l’**“Environmentally Innovative Manufacturing Process”** tra le **Best of the World B Corp 2022**, nel 2024 si sottoporrà all’esame dell’ente no-profit B Lab in vista del **primo rinnovo della certificazione** (il processo di certificazione si ripete ogni tre anni). La verifica di B Lab sarà effettuata attraverso la raccolta di evidenze oggettive in merito alle informazioni qualitative e ai dati quantitativi dichiarati in fase di compilazione del questionario di autovalutazione BIA (B Impact Assessment)⁸ e il suo risultato fornirà una nuova valutazione degli effort fatti finora in materia di sostenibilità rispetto al punteggio 103 ricevuto nel 2021.

IL 2024 SARÀ ANCHE L'ANNO IN CUI PER LA PRIMA VOLTA L'AZIENDA SI APPROCCERÀ AD UN PERCORSO DI ANALISI DI MATERIALITÀ DEGLI IMPATTI SECONDO QUANTO PREVISTO DAI GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS⁹.

Il processo comprenderà una fase di stakeholder engagement funzionale all’individuazione dei temi materiali del business aziendale e sulla base del risultato dell’analisi saranno poi individuati gli **indicatori GRI** pertinenti e effettuata una prima raccolta dei dati quantitativi e qualitativi necessari per realizzare il primo Bilancio di Sostenibilità di Great Lengths.

⁸ La valutazione d’impatto tramite il questionario di autovalutazione messo a disposizione da B Lab viene ripetuta ogni anno e il punteggio relativo inserito nella Relazione di Impatto in considerazione dell’obbligo di rendicontare l’impatto generale generato dalle Società Benefit. Per dettagli si veda il capitolo 4 “La valutazione d’Impatto”.

⁹ I GRI Standards, pubblicati dal Global Reporting Initiative per la prima volta nel 2000, sono ad oggi il sistema di rendicontazione di sostenibilità più utilizzato al mondo. Lo stesso European Financial Reporting Advisory Group che, nell’ambito della Corporate Sustainability Reporting Directive (Direttiva 2022/2464/UE) è stato incaricato della formulazione di uno standard unico europeo per la rendicontazione di sostenibilità (lo European Sustainability Reporting Standards - ESRS), ha provveduto ad un allineamento degli ESRS e GRI.

L’Azienda crede fermamente che i valori e gli impegni aziendali relativi alla sostenibilità possano essere efficacemente integrati nella strategia aziendale solo quando pienamente compresi e adottati da tutti i membri dell’organizzazione. Proprio per questo, per il secondo anno consecutivo l’Azienda si è posta l’obiettivo di promuovere la conoscenza delle tematiche di sostenibilità tra i dipendenti. A tale scopo, saranno organizzati **workshop** e **attività di team building** finalizzati sia alla diffusione di concetti e nozioni afferenti alle macrotematiche di sostenibilità, che alla partecipazione a nuove iniziative promosse dal prossimo **dipartimento di Sostenibilità**.

 IMPEGNO '24	 AZIONE	 KPI
Promuovere l’integrazione della sostenibilità nelle strategie e nei modelli di business	Partecipazione a meeting / conferenze / convegni / tavole rotonde sui temi della sostenibilità, tra cui quelli promossi dal mondo delle B Corp (almeno 2)	Numero di conferenze / convegni / tavole rotonde su sostenibilità a cui l’Azienda ha partecipato
	Ricertificazione B Corp	Sì / No
	Realizzazione di uno stakeholder engagement per l’individuazione dei temi materiali del business aziendale	Sì / No
Sensibilizzare i dipendenti alle tematiche di sostenibilità attraverso il coinvolgimento diretto	Realizzazione di tavoli di lavoro tecnici per l’approfondimento di tematiche di sostenibilità (almeno 2)	Numero dei tavoli di lavoro realizzati
	Coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche di sostenibilità attraverso l’organizzazione di eventi di team building a tema (almeno 1)	Numero di attività

5

LA VALUTAZIONE

DI IMPATTO

La legge n. 208/2015 che ha istituito la forma giuridica di Società Benefit impone alle imprese così inquadrare di documentare l'impatto prodotto dall'azienda. La stessa legge non indica quale strumento utilizzare per effettuare questo tipo di rendicontazione, ma anzi lascia alla discrezione della direzione e del Responsabile di Impatto aziendale la scelta di quali tool impiegare per la valutazione, a condizione che alla base vi sia uno standard elaborato da un soggetto esterno all'impresa che risponda a criteri di scientificità, chiarezza e trasparenza. La scelta di Great Lengths sullo strumento da utilizzare a tal fine è stata mossa anche dalla volontà di valorizzare l'identità e i valori dell'azienda. In continuità con la scelta di Great Lengths di far parte della community delle B Corp, all'interno della quale l'azienda è entrata ottenendo la certificazione nel 2021, lo strumento selezionato per il processo di assessment interno è il B Impact Assessment (BIA) sviluppato a partire dal 2006 dallo Standards Advisory Council dell'ente no-profit B Lab.

Il BIA è uno strumento rigoroso per la valutazione dell'impatto e consiste in una piattaforma online che richiede alle imprese di inserire dati qualitativi e quantitativi mediante un questionario dettagliato, composto da più di 200 domande. Questo strumento analizza l'impresa in cinque diverse aree: Governance, Ambiente, Comunità, Persone e Clienti, attribuendovi un punteggio che può variare a seconda del settore di appartenenza. I quesiti restituiscono un punteggio complessivo su una scala che va da 0 a 200, dove la soglia degli 80 punti rappresenta il punto di pareggio tra quanto l'azienda prende dalla società e dall'ambiente rispetto a quanto restituisce, passando da un modello puramente estrattivo a uno rigenerativo. Il punteggio finale del BIA, oltre a poter fungere da misuratore dell'impatto per la conformità delle Società Benefit agli obblighi di legge¹⁰, ha un'ulteriore valenza per le aziende che fanno parte delle B Corp e vogliono confermare la loro appartenenza alla community, in quanto è soggetto ogni tre anni al processo di verifica svolto da B Lab¹¹. **Per richiedere o mantenere la certificazione B Corp infatti, le aziende devono superare la soglia degli 80 punti.**

¹⁰ "La finalità di beneficio comune riguarda il perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica di uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, nei confronti di una o più categorie ricomprese fra persone, comunità, territorio, ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse" (comma 378 dell'art. 1 della legge di stabilità 2016).

¹¹ La ricertificazione avviene ogni tre anni dall'anno di ultima certificazione.

Maggiori dettagli sono disponibili alla pagina web:

<https://www.bcorporation.net/en-us/find-a-B-Corp/company/great-lengths-societ-per-azioni-societ-benefit/>

UTILIZZANDO LO STRUMENTO DEL BIA GREAT LENGTHS HA RAGGIUNTO UN PUNTEGGIO COMPLESSIVO DI 103 NEL 2021, COL QUALE È ORA CERTIFICATA B CORP E UN PUNTEGGIO DI 110.8 PER L'ANNO 2023, CHE SARÀ VERIFICATO DA B LAB IN OCCASIONE DEL RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE B CORP.

Si indica di seguito la composizione del punteggio finale ottenuto rendicontando l'anno fiscale 2023 considerando i singoli punteggi raggiunti per ognuna delle cinque aree di cui si compone il BIA.

GOVERNANCE

La categoria Governance indaga la gestione e l'amministrazione aziendale e in che modo questa sia correlata agli obiettivi di sostenibilità. Questa sezione include l'organizzazione complessiva, comprese le regole e le strategie che dirigono l'attività di un'azienda. L'analisi della Governance è cruciale per valutare l'adesione dell'azienda a buone pratiche e principi etici, perché restituisce quanto della missione aziendale si traduca in impegno verso l'ambiente e la società.

La valutazione del punteggio relativo a quest'area è frutto della valutazione della capacità di un'azienda di perseguire la sua missione, includendo aspetti come la trasparenza nelle decisioni, i processi decisionali, la struttura organizzativa e i documenti di governance.

IL PUNTEGGIO GENERALE DI GREAT LENGTHS RELATIVO ALL'AREA GOVERNANCE PER L'ANNO 2023 È DI 17.4.

LAVORATORI

La sezione Lavoratori prende in esame l'attenzione di un'azienda alle condizioni dei lavoratori. La valutazione del punteggio relativo a quest'area considera diversi indicatori quali i contributi alla sicurezza finanziaria, alla salute e sicurezza, al benessere, allo sviluppo della carriera e al coinvolgimento dei dipendenti.

IL PUNTEGGIO GENERALE DI GREAT LENGTHS RELATIVO ALL'AREA LAVORATORI PER L'ANNO 2023 È DI 24.8.

COMUNITÀ

La sezione Comunità esamina l'impatto di un'azienda sulla comunità in cui opera e con cui interagisce, promuovendone il rispetto e valutando come la stessa azienda possa contribuire al suo sviluppo economico e sociale. La valutazione del punteggio relativo a quest'area comprende l'esame di indicatori quali la diversità, l'equità e l'inclusione, oltre che l'impatto economico, l'impegno civico, le donazioni di beneficenza e la gestione della catena di approvvigionamento. Sono ulteriormente considerati gli strumenti a supporto delle comunità di riferimento, come mezzo per un'evoluzione positiva della realtà di cui l'azienda fa parte. Tra questi, vengono valutati i modelli di business orientati alla comunità, quali per esempio lo sviluppo economico incentrato a livello locale e impegni di beneficenza.

IL PUNTEGGIO GENERALE DI GREAT LENGTHS RELATIVO ALL'AREA COMUNITÀ PER L'ANNO 2023 È DI 16.3.

AMBIENTE

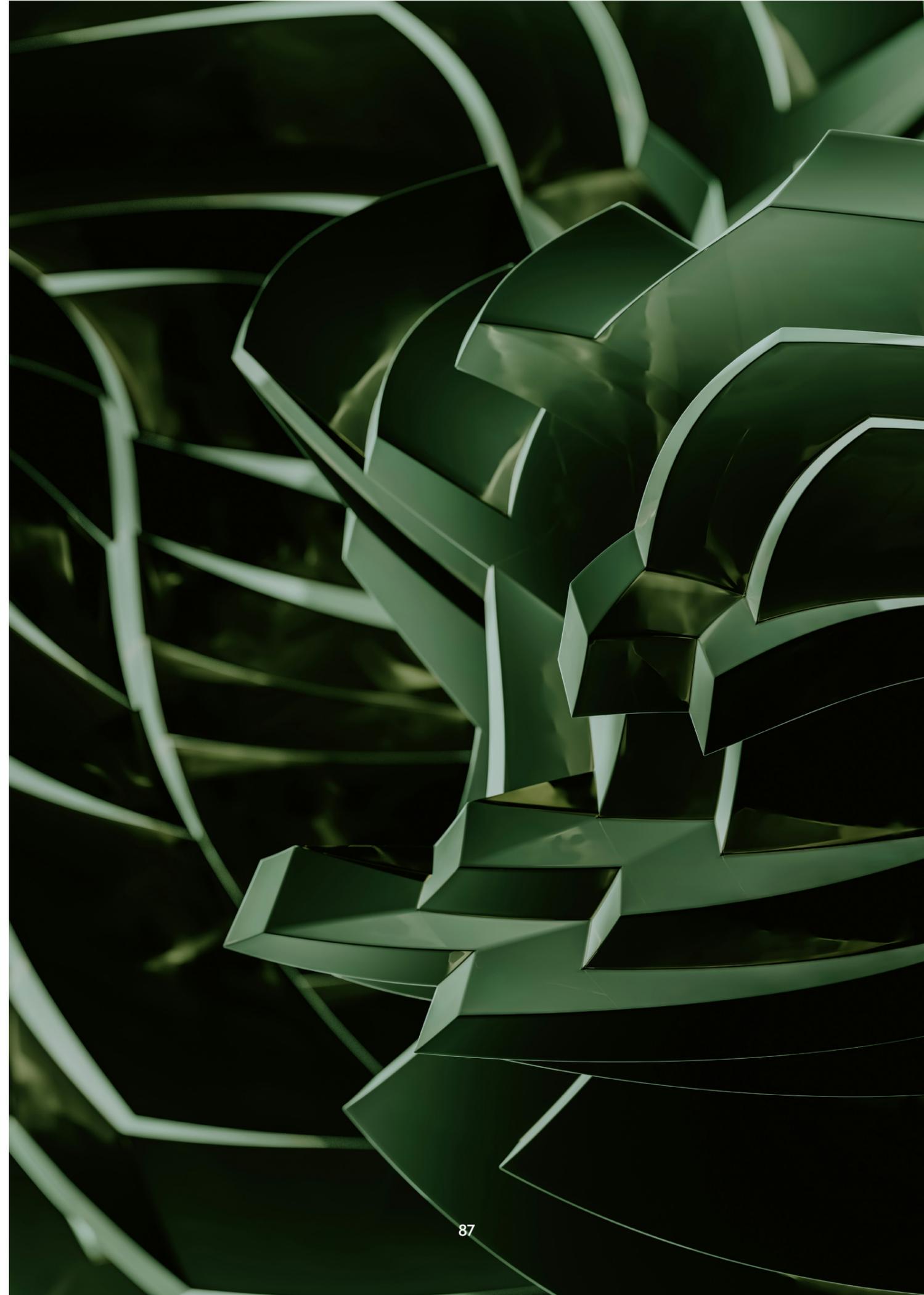
La sezione Ambiente valuta le pratiche complessive di gestione ambientale di un'azienda. La valutazione del punteggio relativo a quest'area comprende numerosi parametri legati all'attenzione e al rispetto dell'ambiente, come gli effetti sul territorio e la biodiversità e gli impegni aziendali per ridurre il proprio impatto ambientale. Vengono inoltre esaminati sia l'impatto diretto delle operazioni di un'azienda, sia, ove possibile, l'impatto costituito dalla catena di approvvigionamento e dei canali di distribuzione.

IL PUNTEGGIO GENERALE DI GREAT LENGTHS RELATIVO ALL'AREA AMBIENTE PER L'ANNO 2023 È DI 47.9.

CLIENTI

La sezione Clienti valuta i modelli di gestione aziendale dei clienti. La valutazione del punteggio relativo a quest'area è ottenuta prendendo in considerazione gli indicatori relativi alla qualità dei prodotti e dei servizi aziendali, la presenza di un marketing etico, la privacy e la sicurezza dei dati e i canali di feedback. Vengono inoltre valutati indicatori concernenti i prodotti e servizi volti alla risoluzione di un dato problema sociale, come prodotti sanitari o educativi e servizi che migliorano l'impatto sociale di altre società.

IL PUNTEGGIO GENERALE DI GREAT LENGTHS RELATIVO ALL'AREA CLIENTI PER L'ANNO 2023 È DI 4.1.



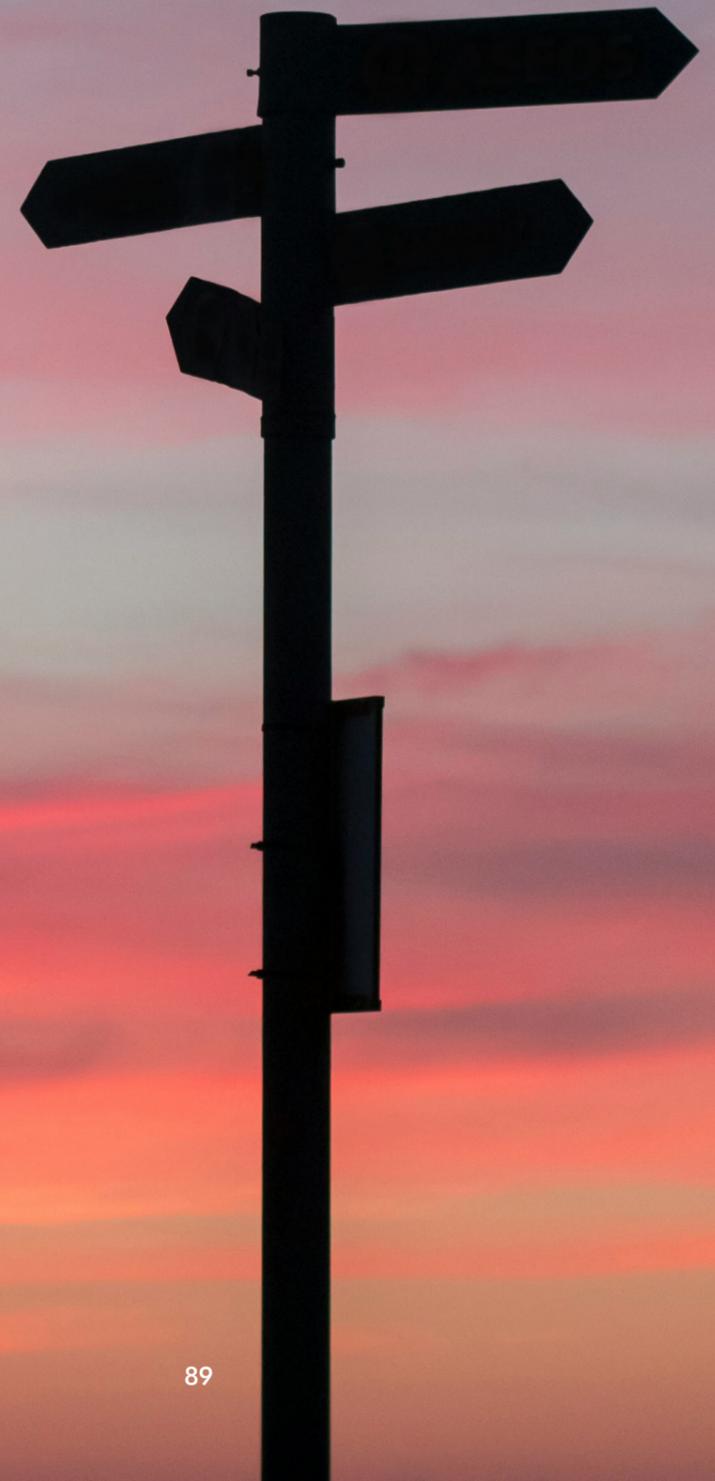
6

IL CONTRIBUTO AI

SUSTAINABLE

DEVELOPMENT

GOALS



Great Lengths, durante il processo di analisi e rendicontazione del proprio impatto, ritiene fondamentale valutare in che modo stia contribuendo al raggiungimento degli SDGs attraverso la gestione responsabile della propria attività. **Il B Impact Assessment**, oltre a essere un valido strumento per la valutazione dell'impatto delle Società Benefit, **offre la possibilità di misurare il contributo dell'Azienda agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile attraverso il tool integrato dell'SDG Action Manager**. Si tratta di una piattaforma online nata dall'integrazione del BIA con i Dieci Principi dello UN Global Compact e gli SDGs: i 17 moduli che lo compongono contengono domande sul business model dell'azienda, sulle operazioni interne, sulla catena di approvvigionamento, sull'azione collettiva e sul rischio di impatto negativo.

I DIECI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE, INIZIATIVA GLOBALE AVVIATA NEL 2000, RIGUARDANO LA PROMOZIONE DEI DIRITTI UMANI, NORME LAVORATIVE EQUE, LA TUTELA DELL'AMBIENTE E LA LOTTA ALLA CORRUZIONE¹².

Oggi lo UN Global Compact, con oltre 10.000 aziende e 3000 firmatari non commerciali con sede in oltre 160 paesi e 68 reti locali, è la più grande iniziativa di sostenibilità aziendale al mondo. I suoi principi, adottati da oltre 20.000 aziende, forniscono una base di visione comune e obiettivi condivisi che mettono al centro le persone e il pianeta per il raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delineati nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile¹³. Quest'ultima, adottata nel settembre 2015 dai 193 Stati membri dell'ONU, è un piano d'azione che mira a garantire un futuro sostenibile per il pianeta e per chi lo abita, definendo obiettivi specifici che nazioni e organizzazioni si impegnano a realizzare entro il 2030.

¹² Great Lengths, come menzionato nel proprio Codice Etico, si impegna a condividere e rispettare tali principi fondamentali.

¹³ In particolare, l'SDG 17 "Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile" definisce proprio l'importanza delle partnership nell'impegno al raggiungimento degli SDGs.

In tale contesto, ogni azienda è chiamata a contribuire attivamente, attraverso le proprie operazioni e strategie, al conseguimento degli SDGs.

ATTRAVERSO L'UTILIZZO DELL'SDGS ACTION MANAGER GREAT LENGTHS È RIUSCITA A MISURARE IL PROPRIO CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ONU. DALL'ANALISI SOTTOSTANTE SI EVINCE COME, DEI 16 OBIETTIVI CONSIDERATI, QUELLI VERSO CUI È STATO RAGGIUNTO UN PUNTEGGIO PIÙ ALTO¹⁴ SIANO STATI I NUMERI 1, 2, 3, 5, 6, 8, 12, 14, 15, 16.



¹⁴ Si è considerato il punteggio come "più alto" quando maggiore della percentuale media delle aziende europee (800) che hanno completato il modulo di base e il 90% dei moduli SDG specifici dello strumento messo a disposizione dall'SDGs Action Manager – su dati di Bradley M., Fraioli C., Osusky D., Insight Principali dall'SDG Action Manager, (2021), B Lab Global. Il documento citato, aggiornato al 2021, è l'ultimo pubblicato al momento della redazione della presente Relazione di Impatto 2023.



PORRE FINE ALLA POVERTÀ IN TUTTE LE SUE FORME, OVUNQUE



PORRE FINE ALLA FAME, GARANTIRE LA SICUREZZA ALIMENTARE, MIGLIORARE LA NUTRIZIONE E PROMUOVERE UN'AGRICOLTURA SOSTENIBILE



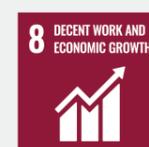
GARANTIRE UNA VITA SANA E PROMUOVERE IL BENESSERE DI TUTTI A TUTTE LE ETÀ



AGGIUNGERE LA PARITÀ DI GENERE ATTRAVERSO L'EMANCIPAZIONE DELLE DONNE E DELLE RAGAZZE



GARANTIRE A TUTTI LA DISPONIBILITÀ E LA GESTIONE SOSTENIBILE DI ACQUA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI



PROMUOVERE UNA CRESCITA ECONOMICA INCLUSIVA, SOSTENUTA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA E UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI



GARANTIRE MODELLI DI CONSUMO E PRODUZIONE SOSTENIBILI



CONSERVARE E UTILIZZARE IN MODO SOSTENIBILE GLI OCEANI, I MARI E LE RISORSE MARINE PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

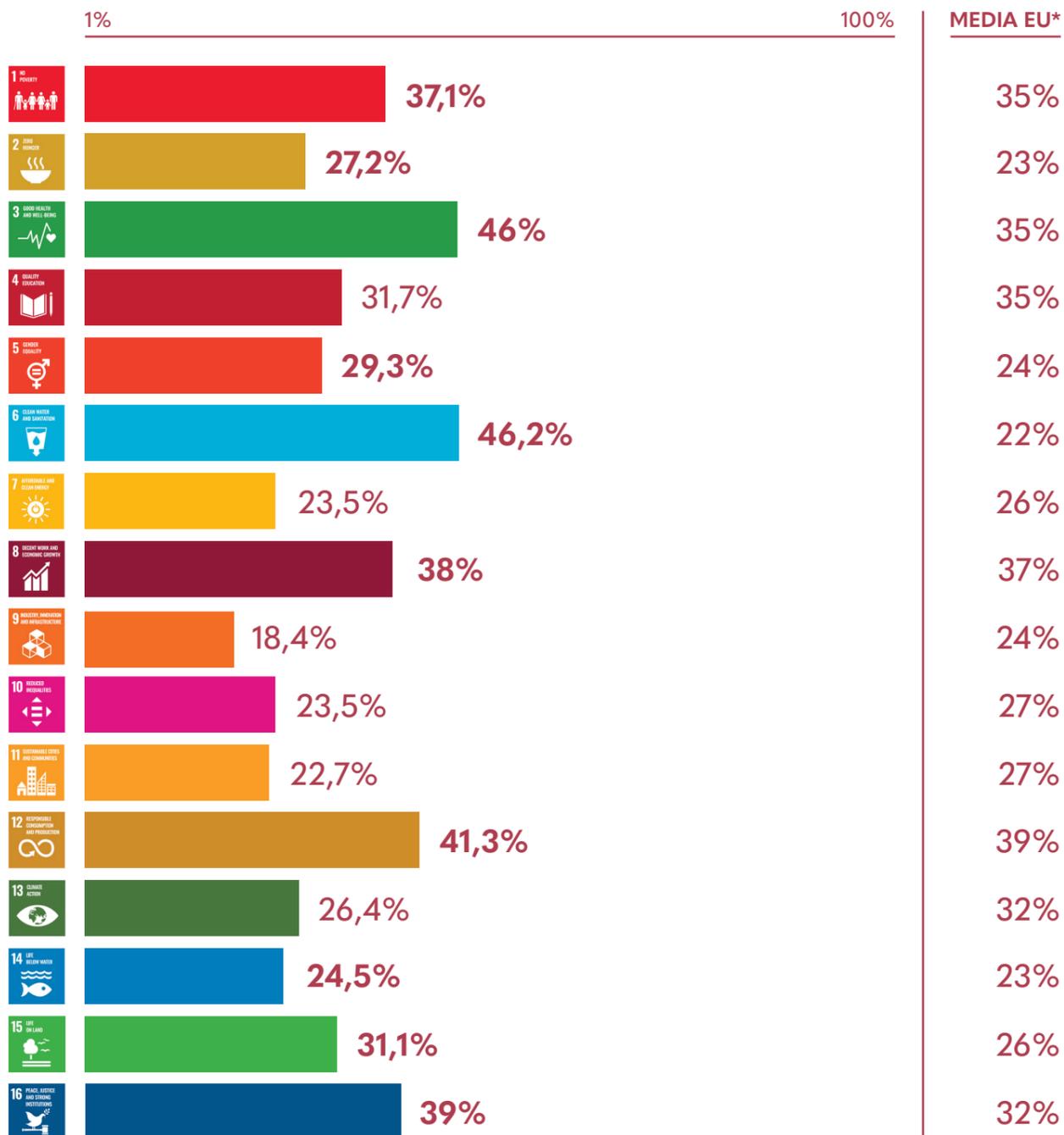


PROTEGGERE, RISTABILIRE E PROMUOVERE L'UTILIZZO SOSTENIBILE DEGLI ECOSISTEMI TERRESTRI, GESTIRE LE FORESTE IN MODO SOSTENIBILE, COMBATTERE LA DESERTIFICAZIONE, BLOCCARE E INVERTIRE IL DEGRADO DEL SUOLO E ARRESTARE LA PERDITA DI BIODIVERSITÀ



PROMUOVERE SOCIETÀ PACIFICHE E SOLIDALI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE, GARANTIRE L'ACCESSO ALLA GIUSTIZIA PER TUTTI E COSTRUIRE ISTITUZIONI EFFICACI, RESPONSABILI E SOLIDALI A TUTTI I LIVELLI

RISULTATI DELL'ANALISI CONDOTTA CON L'SDG ACTION MANAGER SUL CONTRIBUTO DI GREAT LENGTHS AGLI OBIETTIVI ONU.



* Media delle aziende europee (800) che hanno completato il modulo di base e il 90% dei moduli SDG specifici dello strumento messo a disposizione dal SDGs Action Manager.



SDG 1

Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo

Il primo Obiettivo dell'Agenda 2030 riguarda non solo l'eliminazione della condizione di povertà estrema entro il 2030 (condizione che attualmente colpisce più di 600 milioni di persone) ma anche in generale l'alleviamento di ogni condizione di povertà dovuta alla disoccupazione, l'esclusione sociale, e l'alta vulnerabilità, in particolare di alcune popolazioni, alle catastrofi naturali, alle malattie e altri fenomeni. La disuguaglianza crescente pregiudica la crescita economica e compromette la coesione sociale, aumentando le tensioni politiche e sociali e, in alcune circostanze, portando a instabilità e conflitti. L'Obiettivo deve essere perseguito implementando sistemi di protezione sociale adeguati a livello nazionale e rafforzando la resilienza di chi vive in situazioni di vulnerabilità, garantendo la mobilitazione di risorse e rafforzando la cooperazione allo sviluppo. Nel proprio raggio di azione le aziende possono contribuirvi ad esempio offrendo benefit ai dipendenti, intraprendendo azioni a favore della resilienza climatica, rispettando i diritti della comunità.



SDG 2

Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile

Il secondo Obiettivo dell'Agenda 2030 mira a eliminare la fame globale e ad estirpare tutte le forme di malnutrizione, valorizzando sia la qualità che la quantità dell'alimentazione, chiedendo alle imprese di fornire ai propri lavoratori la formazione su un'alimentazione sana. Questo obiettivo include anche fattori economici, come il miglioramento della produttività agricola e l'aumento del reddito dei piccoli coltivatori.



SDG 3

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

Il terzo Obiettivo dell'Agenda 2030 si propone di assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età entro il 2030. Il miglioramento delle condizioni della salute globale è perseguito mirando non solo a garantire il raggiungimento di una copertura sanitaria universale, provvedendo alla riduzione del tasso di mortalità materna, infantile e neonatale e alla fine di epidemie e malattie, ma anche tramite il sostegno alla ricerca e l'eliminazione degli impatti negativi alla salute in generale. Per le imprese questo può voler dire impegnarsi per l'eliminazione dell'inquinamento, lo smaltimento accurato dei rifiuti pericolosi, la garanzia di elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro anche tramite attività di well-being.



SDG 5

Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze

Il quinto Obiettivo dell'Agenda 2030 mira a ottenere pari opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione, riconoscendo che le disparità di genere costituiscono uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla lotta contro la povertà. Le imprese possono impegnarsi tramite l'aumento di rappresentanza di donne nel personale, nel management e nella catena di fornitura, tramite la gestione delle denunce di discriminazione o ancora offrendo giorni di congedo parentale equitativi.



SDG 6

Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie

Il sesto Obiettivo dell'Agenda 2030 mira a garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie. L'accesso all'acqua potabile costituisce un diritto umano e, insieme alle risorse idriche e ai servizi igienici, un fattore determinante per lo sviluppo sociale, economico e ambientale. L'obiettivo 6 include anche finalità di protezione e ripristino degli ecosistemi legati all'acqua e la riduzione del loro inquinamento. Il novanta per cento dell'acqua consumata nel mondo attualmente viene utilizzata per scopi industriali o agricoli, dacché le aziende hanno un ruolo fondamentale nella promozione di un consumo responsabile e di una gestione effettiva delle risorse idriche globali, in termini quantitativi e qualitativi.



SDG 8

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

L'ottavo Obiettivo dell'Agenda 2030 mira alla creazione di opportunità di lavoro per tutti, in favore di una crescita economica equa. Una continua mancanza di opportunità di lavoro dignitose, investimenti insufficienti, e sottoconsumo portano a un'erosione alla base del contratto sociale che è fondamento della società democratica. Le imprese possono contribuire fornendo, per esempio, crescita di opportunità professionale ai propri lavoratori, valutando e aiutando i fornitori ad offrire condizioni di lavoro giuste e dignitose.



SDG 12

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

Il dodicesimo Obiettivo dell'Agenda 2030 mira a garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo. Tale Goal ricopre un'importanza fondamentale considerando che attualmente la popolazione mondiale consuma più risorse di quelle disponibili. È questa la ragione per cui le Nazioni Unite incoraggiano istituzioni e aziende a rivedere i loro modelli produttivi e di consumo, suggerendo strategie per un uso più efficiente e sostenibile delle risorse naturali, oltre a promuovere la riduzione dei rifiuti attraverso il riciclo e il riutilizzo. Viene inoltre promossa la diffusione di informazioni e campagne educative sui principi dello sviluppo sostenibile e si supportano i paesi in via di sviluppo nell'acquisizione di capacità tecniche e scientifiche per avanzare verso modelli di produzione e consumo più sostenibili.



SDG 14

Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile

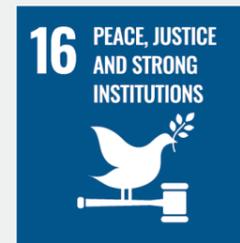
Il quattordicesimo Obiettivo dell'Agenda 2030 punta a tutelare gli oceani e gli ecosistemi marini, con lo scopo di ridurre in modo significativo tutti i tipi di inquinamento del mare e delle coste, oltre che a minimizzare il livello di acidificazione degli oceani. Ad oggi assistiamo a un continuo deterioramento delle acque costiere, che produce effetti avversi nel funzionamento degli ecosistemi e della biodiversità. Le imprese possono contribuire alla conservazione degli oceani migliorando il processo di produzione dei propri prodotti, eliminando l'utilizzo di materiali che possono provocare l'arrivo delle microplastiche nei mari o facendosi carico del loro smaltimento.



SDG 15

Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e invertire il degrado dei suoli e fermare la perdita di biodiversità.

Il quindicesimo Obiettivo dell'Agenda 2030 punta a proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri. Le foreste coprono il 30.7 per cento della superficie della terra e sono fondamentali per combattere il cambio climatico, proteggere la biodiversità e le abitazioni delle popolazioni indigene. Proteggendo le foreste, si rinforza la gestione delle risorse naturali e si aumenta la produttività del suolo. La deforestazione e la desertificazione - causate dalle attività umane e dal cambio climatico - rappresentano una delle maggiori sfide per lo sviluppo sostenibile e hanno impatto ogni giorno sulla vita e i mezzi di sostentamento di milioni di persone che lottano contro la povertà. Alle imprese dunque si richiede di migliorare le proprie performance ambientali e di valutare e spingere i propri fornitori a fare altrettanto.



SDG 16

Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile

Il sedicesimo Obiettivo promuove la creazione di istituzioni inclusive, dello stato di diritto, e la parità di accesso alla giustizia. Grande attenzione è rivolta nei confronti dello sviluppo di istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli. Le imprese, a loro volta, possono contribuire all'Obiettivo controllando e revisionando le proprie performance rispetto alla promozione della trasparenza in materia di governance e gestione fiscale, oltre che nelle pratiche anti corruzione.

Great Lengths[®]

ROMA 1992

Great Lengths Società per azioni Società Benefit

Sede operativa: S.S. Cassia Km. 36,400 · 01036 Nepi (VT) · Italy
Tel. (+39) 0761 527069

Sede legale: Via Piemonte 39/A · 00187 Roma · Italy
Cap. Soc. € 2.000.000,00 – P. IVA: IT06434421001

info@greatlengths.com – www.greatlengths.com

Certified



Corporation

