



Great Lengths[®]

ROMA 1992

**RELAZIONE
DI IMPATTO
2025**

INDICE

	Lettera dell'Amministratore Delegato	04
1	Gruppo Great Lengths	08
2	Inquadramento delle Società Benefit	18
3	I nostri valori	24
4	Obiettivi e risultati	34
	4.1 La prima finalità di beneficio comune	38
	4.2 La seconda finalità di beneficio comune	54
	4.3 La terza finalità di beneficio comune	68
	4.4 La quarta finalità di beneficio comune	80
	4.5 La quinta finalità di beneficio comune	90
	4.6 La sesta finalità di beneficio comune	100
5	La valutazione di impatto	114

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Il 2025 è stato un anno di profonda evoluzione per Great Lengths. Un anno in cui abbiamo consolidato il nostro percorso di crescita e, al tempo stesso, ampliato il nostro sguardo: dalla singola realtà aziendale ad una dimensione di Gruppo, più integrata, internazionale e consapevole del proprio ruolo nei confronti delle persone, dell'ambiente, delle comunità e dei partner con cui collaboriamo ogni giorno.

Questo cambio di perimetro rappresenta uno dei passaggi più significativi dell'anno.

Il 2025 è infatti il primo esercizio in cui la Relazione d'Impatto viene redatta in una prospettiva di Gruppo, riflettendo un assetto organizzativo e societario più ampio, nato anche a seguito dell'ingresso di DBAG nel capitale di Great Lengths. Questo nuovo contesto ci offre l'opportunità di rafforzare ulteriormente la nostra presenza internazionale, accelerare l'evoluzione del modello di business e portare la nostra visione di Responsible Beauty su scala ancora più ampia, mantenendo salde le radici che hanno reso Great Lengths un punto di riferimento nel settore delle extension naturali di alta qualità.

Nel corso dell'anno abbiamo proseguito il percorso di centralizzazione e consolidamento dell'intera catena del valore, rafforzando il controllo diretto sui processi operativi e garantendo una gestione sempre più integrata della materia prima e delle fasi produttive. Per noi, l'integrazione verticale non è soltanto un elemento distintivo di qualità e competenza industriale: è anche una responsabilità. Significa poter presidiare con maggiore attenzione gli standard etici, ambientali e sociali che guidano ogni scelta, dalla selezione delle materie prime fino al prodotto finale.

A questo percorso si è accompagnato un importante rafforzamento organizzativo.

Nel 2025 sono state inserite nuove figure dirigenziali nei dipartimenti Human Resources, Finance e Marketing, insieme al rafforzamento della struttura commerciale attraverso l'ingresso di una nuova direzione dedicata. Questi innesti rappresentano un investimento concreto nelle competenze, nella governance e nella capacità del Gruppo di affrontare una nuova fase di crescita con visione, metodo e responsabilità.

In parallelo, abbiamo continuato a tradurre il nostro impegno per l'ambiente in azioni

tangibili. **Abbiamo portato avanti iniziative per migliorare la gestione delle risorse idriche e investito in soluzioni energetiche più sostenibili,** con l'obiettivo di ridurre progressivamente il nostro impatto e promuovere una crescita responsabile e duratura. Si tratta di investimenti pensati per generare valore nel tempo, contribuendo al benessere del territorio che ci ospita e rafforzando la resilienza del nostro modello produttivo.

Il 2025 è stato anche l'anno della ricertificazione B Corp, ottenuta con un punteggio superiore rispetto al precedente ciclo di valutazione. Questo risultato conferma la solidità del percorso intrapreso e testimonia i progressi compiuti in ambiti fondamentali quali governance, etica, persone, comunità e impatto ambientale. Essere B Corp per noi non è un traguardo statico, ma un impegno quotidiano a migliorare, misurare e rendere conto delle nostre scelte. In questa nuova fase di Gruppo, guardiamo già al prossimo ciclo di certificazione con un obiettivo chiaro: estendere questo percorso all'intero Gruppo Great Lengths, affinché la sostenibilità sia sempre più integrata, condivisa e rappresentativa della nostra identità globale.

Abbiamo inoltre continuato a promuovere una **cultura della sostenibilità dentro e fuori l'azienda,** partecipando a convegni, tavole rotonde e momenti di confronto, anche nell'ambito della rete B Corp, e coinvolgendo le nostre persone in **workshop tematici e attività di team building dedicate.** Crediamo che la sostenibilità non possa essere delegata a una funzione o a un progetto specifico: deve diventare linguaggio comune, criterio decisionale e responsabilità diffusa.

Tra i risultati che testimoniano la forza della nostra cultura aziendale desidero sottolineare anche il **valore crescente della policy sul volontariato aziendale,** introdotta nel 2022. Nel 2025 questa iniziativa ha visto la partecipazione attiva di 16 dipendenti per un totale di 136h dedicate a progetti a favore della comunità. È un segnale concreto di partecipazione e cittadinanza d'impresa, che conferma come l'impatto sociale positivo sia parte integrante della nostra visione.

Guardando al 2026, intendiamo proseguire con determinazione lungo questa traiettoria. Continueremo a investire nel benessere delle persone, nella qualità senza compromessi dei nostri prodotti, nella crescita dei talenti e nei progetti di Ricerca e Sviluppo, [2.1] motore costante della nostra eccellenza. Lavoreremo inoltre per rafforzare iniziative orientate alla circolarità, tra cui l'attivazione di partnership per il recupero e la valorizzazione dei capelli di scarto, con l'obiettivo di trasformare ogni residuo in risorsa e contribuire a un modello sempre più rigenerativo.

Assumere la guida di Great Lengths in questa fase significa per me raccogliere un'eredità importante e accompagnarla verso una nuova stagione di crescita.

Una crescita che vogliamo costruire in modo solido, internazionale e responsabile, valorizzando il nostro Made in Italy, la qualità artigianale, l'innovazione e il legame con tutti coloro che rendono possibile il nostro percorso.

Con responsabilità, passione e ambizione, **guardiamo al futuro consapevoli che ogni traguardo nasce dall'impegno collettivo.** Great Lengths continuerà a essere un punto di riferimento per chi crede in un modo diverso di fare impresa: etico, inclusivo, sostenibile e capace di generare valore per il Gruppo, per le persone e per l'ecosistema in cui opera.



VITO EMILIANO MASSIMO POLLINA
AMMINISTRATORE DELEGATO





1 GRUPPO GREAT LENGTHS



FONDATA NEL 1992 A ROMA,
GREAT LENGTHS
HA CONTRIBUITO A RIVOLUZIONARE
IL MONDO DELLE EXTENSION
PER CAPELLI, AFFERMANDOSI COME
ESPRESSIONE DEL MADE IN ITALY NEL
SETTORE DELLE INTEGRAZIONI
DI CAPELLI NATURALI.



Nel corso di oltre trent'anni di attività, la Società ha sviluppato il proprio **business su scala globale**, consolidando la propria **presenza in oltre cinquanta Paesi** e **mantenendo in Italia**, presso lo stabilimento di Nepi, in provincia di Viterbo, il centro nevralgico della propria **competenza produttiva, tecnologica e artigianale**.

Il **2025** ha segnato una **tappa significativa nell'evoluzione aziendale**, con la **costituzione del Gruppo Great Lengths** a seguito dell'**ingresso di DBAG Fund VIII nel capitale della Società**. Questa evoluzione non rappresenta una semplice espansione societaria, ma il consolidamento di un modello di business integrato, capace di presidiare in modo coordinato le diverse fasi della catena del valore: dall'approvvigionamento della materia prima alla lavorazione, dalla trasformazione industriale e artigianale fino alla distribuzione e alla vendita ai saloni professionali.

Nel nuovo assetto, **Great Lengths rafforza la propria capacità di controllo diretto e indiretto lungo l'intero ciclo di vita del prodotto**. Per gran parte del mercato europeo, il Gruppo presidia in modo diretto la filiera fino alla relazione commerciale con i saloni. Nei mercati extraeuropei, tra cui Stati Uniti, Australia e altri Paesi strategici, la presenza internazionale è sostenuta da società, strutture commerciali e partner distributivi che contribuiscono alla diffusione del marchio e al mantenimento degli standard qualitativi e valoriali definiti dal Gruppo.

La forza distintiva di Great Lengths risiede proprio in questa struttura: **un modello internazionale** che non si limita a replicare attività nei diversi mercati, ma **che integra competenze, processi e responsabilità in una visione comune**. Tale assetto consente al Gruppo di esercitare un controllo più ampio sull'impatto del prodotto, dalla lavorazione della materia prima alla vendita del prodotto finito, rafforzando la tracciabilità, la qualità e la coerenza delle pratiche operative lungo tutta la catena del valore.

IL MODELLO DI BUSINESS E LA CATENA DEL VALORE

La visione di Great Lengths è sempre stata quella di **elevare le extension naturali a espressione di benessere, cura personale e valorizzazione dell'identità individuale**. Per questo, il modello produttivo e commerciale del Gruppo si fonda sull'integrazione tra rigorosi principi etici, tecnologie avanzate per il trattamento dei capelli, competenze artigianali italiane e controllo dei processi. La catena del valore Great Lengths si sviluppa attraverso fasi tra loro integrate, presidiate con l'**obiettivo di garantire qualità, sicurezza, tracciabilità e attenzione agli impatti sociali e ambientali**.

APPROVVIGIONAMENTO ETICO DELLA MATERIA PRIMA

Il **percorso ha origine in India**, dove i capelli vengono raccolti secondo **criteri di eticità e responsabilità**. Questa fase rappresenta uno step chiave e fondamentale della filiera per il Gruppo, essenziale per garantire la qualità della materia prima e assicurare la coerenza del modello di business con i valori aziendali.

DEPIGMENTAZIONE E PREPARAZIONE DEL CAPELLO

Il processo di trasformazione della materia prima passa attraverso gli impianti in **Tunisia**, dove avvengono accurate **fasi di controllo qualità, depigmentazione e preparazione del capello**. Tali attività consentono di preparare il capello naturale alle successive fasi di lavorazione presso lo stabilimento italiano, preservandone le caratteristiche qualitative e rendendo possibile la successiva personalizzazione cromatica.

SELEZIONE E CONTROLLO QUALITÀ

In tutte le fasi della filiera, i capelli sono sottoposti a controlli, analisi e verifiche **qualitative**. Questo sistema di monitoraggio continuo consente di selezionare accuratamente la materia prima, presidiare l'evoluzione dei processi produttivi e garantire la conformità agli elevati standard richiesti dal Gruppo.

LAVORAZIONE ARTIGIANALE E COMPETENZA PRODUTTIVA ITALIANA

Il **cuore produttivo**, valoriale e strategico del Gruppo Great Lengths **risiede negli stabilimenti di Nepi**, dove il **personale specializzato** procede alle fasi di lavorazione manuale e trasformazione del capello, valorizzando la **tradizione artigianale** e integrandola con **soluzioni tecnologiche avanzate**. La combinazione tra manualità, esperienza e innovazione rappresenta uno degli elementi distintivi dell'identità Great Lengths.

PERSONALIZZAZIONE, PIGMENTAZIONE E INFRAMISCHIA

La fase di pigmentazione e l'innovativo processo di inframischia permettono di **ottenere una gamma di oltre 90 nuance**, tra le più ampie del mercato. Questa capacità di personalizzazione consente al Gruppo di rispondere alle esigenze dei saloni professionali e delle clienti finali, offrendo risultati naturali, armonici e coerenti con le diverse caratteristiche cromatiche dei capelli.

ASSEMBLAGGIO, TIRAGGIO E BONDING

La fase di tiraggio consente di **valorizzare la caratteristica double drawn**, ovvero l'omogeneità della lunghezza dei capelli all'interno della ciocca. Segue l'**assemblaggio finale attraverso il processo di bonding**, articolato in più passaggi, che conferisce qualità, resistenza e durata al prodotto finito.

RICERCA, SVILUPPO E INNOVAZIONE

Il laboratorio interno di ricerca e sviluppo è costantemente impegnato nell'**ottimizzazione delle tecnologie di trattamento dei capelli** e nell'**introduzione di nuove soluzioni applicative e produttive**. L'innovazione riguarda sia il miglioramento della performance del prodotto sia lo sviluppo di processi più efficienti, sicuri e coerenti con gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.

DISTRIBUZIONE, PRESENZA INTERNAZIONALE E RELAZIONE CON I SALONI

La distribuzione rappresenta una fase centrale del modello di business Great Lengths. Il Gruppo opera con un presidio diretto di gran parte del mercato europeo fino alla vendita ai saloni professionali, mentre nei mercati extraeuropei, tra cui Stati Uniti, Australia e altri Paesi, la presenza è assicurata attraverso strutture commerciali e partner distributivi. In questo modo, Great Lengths è in grado di mantenere un'identità globale coerente, valorizzando al tempo stesso le specificità dei singoli mercati.

TRACCIABILITÀ E GESTIONE INTEGRATA DEI DATI

L'intero ciclo produttivo è tracciato attraverso Oracle NetSuite, che consente una gestione integrata dei dati e dei processi. Questo sistema supporta l'efficienza operativa, la sicurezza delle informazioni e la trasparenza lungo la filiera, dalla materia prima al prodotto finito.

IMPEGNO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Con l'adozione della **forma giuridica di Società Benefit nel 2021**, Great Lengths ha formalizzato il proprio impegno verso un modello di impresa orientato alla creazione di valore condiviso per persone, comunità e ambiente. Tale scelta ha rappresentato un passaggio fondamentale nel percorso di sostenibilità della Società e, con la costituzione del Gruppo, assume oggi una portata ancora più ampia.

Le finalità di beneficio comune integrate nello Statuto sociale di Great Lengths S.p.A. Società Benefit costituiscono infatti un riferimento valoriale e strategico per l'intero Gruppo. In un contesto internazionale e multi-societario, tali finalità orientano le scelte operative e gestionali, contribuendo a rafforzare la coerenza tra crescita economica, responsabilità sociale e attenzione agli impatti ambientali.

Spinta dal desiderio di contribuire positivamente all'evoluzione del mercato e della società, **Great Lengths nel 2022 è stata la prima azienda di hair extension ad aderire al network delle B Corp**, formalizzando ulteriormente il proprio impegno verso un modello di impresa orientato alla creazione di valore condiviso.

Nel 2025, a conclusione del processo di verifica del B Impact Assessment condotto da B Lab e avviato nel 2024, **Great Lengths ha ottenuto il rinnovo della certificazione B Corp**, conseguendo un punteggio superiore rispetto alla precedente valutazione (**passando da 109 a 113 punti certificati**). Questo risultato conferma il percorso di miglioramento continuo intrapreso dalla Società e rafforza il riconoscimento del suo impegno in ambiti quali governance, persone, comunità, ambiente e clienti.

GIÀ PRIMA DELL'AVVIO DEL PERCORSO VERSO LA CERTIFICAZIONE B CORP, LA SOCIETÀ AVEVA ADOTTATO SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ, LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E L'AMBIENTE NEGLI STABILIMENTI HQ, OTTENENDO LE PRINCIPALI CERTIFICAZIONI IN MATERIA E CONSOLIDANDO IL PROPRIO RUOLO DI RIFERIMENTO NEL SETTORE DELLE HAIR EXTENSION:

- la **UNI EN ISO 9001:2015**, sistema di gestione per la qualità, orientato al mantenimento e al miglioramento continuo dei processi aziendali, alla soddisfazione del cliente e al miglioramento delle performance operative;
- la **UNI EN ISO 45001:2023**, sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, che fornisce un approccio sistematico alla valutazione, prevenzione e riduzione dei rischi connessi all'attività lavorativa, contribuendo alla tutela del benessere fisico e mentale delle persone;
- la **UNI EN ISO 14001:2015**, sistema di gestione ambientale, finalizzato al controllo degli aspetti ambientali, alla riduzione degli impatti e al rispetto della conformità normativa.

VISION

Great Lengths aspira ad essere, anche nei prossimi anni, **un punto di riferimento internazionale nel settore delle extension naturali per capelli**, non soltanto per la qualità dei propri prodotti, ma per la capacità di proporre un modello di bellezza fondato su responsabilità, trasparenza, innovazione e benessere.

Il Gruppo desidera essere il marchio scelto consapevolmente dai saloni professionali di tutto il mondo e dalle loro clienti, grazie alla qualità delle extension, alla solidità della filiera, alla tracciabilità dei processi e alla coerenza dei valori che guidano ogni fase dell'attività.

Attraverso i propri prodotti, **Great Lengths intende ispirare ogni giorno la creatività dei parrucchieri e contribuire alla realizzazione di look capaci di valorizzare l'identità, l'autostima e il benessere emotivo delle persone**. Le extension non sono intese soltanto come accessorio di bellezza, ma come strumento attraverso cui ciascuna persona può esprimersi, riconoscersi e sentirsi valorizzata in ogni fase della propria vita.

MISSION

La missione di Great Lengths è sviluppare, produrre e distribuire extension naturali di alta qualità attraverso una catena del valore integrata, tracciata e presidiata in tutte le sue fasi principali: dall'approvvigionamento della materia prima alla depigmentazione, dalla lavorazione e trasformazione del capello fino alla vendita del prodotto finito ai saloni professionali.

Il Gruppo fonda la propria attività su un know-how maturato in oltre trent'anni di esperienza, sulla competenza delle persone, sull'impiego di tecnologie avanzate e sullo sviluppo continuo di processi innovativi e sostenibili.

Great Lengths punta a essere riconosciuta non solo come produttore di eccellenza, ma come marchio premium internazionale capace di generare valore lungo tutta la filiera. Attraverso le proprie competenze interne, la collaborazione tra le società del Gruppo e lo sviluppo di partnership strategiche, Great Lengths lavora ogni giorno per offrire prodotti e servizi in grado di migliorare l'esperienza dei saloni professionali e il benessere psicofisico delle clienti finali in tutto il mondo.



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 Società Benefit identifica quelle società che, accanto allo scopo di lucro, perseguono volontariamente una o più finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, ambiente e altri portatori di interesse.

Great Lengths S.p.A. SB ha adottato lo status di Società Benefit nel 2021, formalizzando all’interno del proprio statuto il principio guida del fare impresa: operare eticamente. **Nel 2025**, questo percorso ha assunto una dimensione più ampia e strategica, con l’**estensione dello status di Società Benefit a livello di Gruppo**. La holding proprietaria Ulisse S.p.A. è infatti divenuta Società Benefit, integrando nel proprio statuto le finalità di beneficio comune e rendendole attive sull’intero perimetro aziendale. Tale evoluzione rappresenta un passaggio significativo, poiché consente di portare le finalità benefit oltre la singola società operativa, trasformandole in un impegno condiviso e strutturato a livello corporate.

In questo nuovo assetto, Great Lengths S.p.A. SB, in qualità di Headquarter e prima società operativa con controllo diretto su tutte le sussidiarie, è stata designata come soggetto incaricato della realizzazione e dell’attuazione delle finalità di beneficio comune, con il compito di promuoverle, coordinarle e diramarle progressivamente all’interno delle diverse realtà aziendali.

A presidio di tale percorso e in conformità con la normativa di riferimento, è stato nominato un **Responsabile di Impatto**, individuato nella figura del **COO del Gruppo, Marco Mattiacci**. Tale ruolo assume una funzione centrale nel nuovo assetto di governance benefit, in quanto rappresenta il punto di raccordo tra le finalità di beneficio comune formalizzate a livello statutario e la loro concreta attuazione all’interno dell’organizzazione.

In qualità di figura dirigenziale incaricata del processo di perseguimento degli obiettivi specifici coerenti con le finalità di beneficio comune, il Responsabile di Impatto ha il compito di **monitorare l'avanzamento delle iniziative, favorire il coordinamento tra le diverse funzioni e società del Gruppo e contribuire alla misurazione e rendicontazione dei risultati raggiunti.**



La presente Relazione di Impatto 2025 è stata redatta nel rispetto della legge n. 208/2015, art. 1, comma 382. Essa rappresenta il commitment del Gruppo GL nel perseguimento del beneficio comune, attraverso la rendicontazione delle attività e dei progetti realizzati nel corso del 2025 e la definizione degli obiettivi da conseguire nel 2026, dettagliati nel Capitolo 4 del documento.

Il Capitolo 5 del documento riporta invece i risultati della valutazione dell'impatto generato dal Gruppo GL nei confronti dei propri stakeholders. In continuità con gli anni precedenti, l'analisi è stata eseguita mediante l'utilizzo del B Impact Assessment, strumento recentemente aggiornato in funzione dei nuovi standard B Corp. Tale aggiornamento introduce una lettura più strutturata, organica e completa delle performance sociali, ambientali e di governance, organizzando la misurazione dell'impatto secondo le nuove aree previste dagli standard:

- Purpose & Stakeholder Governance
- Climate Action
- Justice, Equity, Diversity & Inclusion
- Government Affairs & Collective Action
- Fair Work
- Human Rights
- Environmental Stewardship & Circularity.

Attraverso tale approccio, il Gruppo GL intende consolidare la coerenza e la continuità del proprio sistema di monitoraggio e rendicontazione, assicurando una valutazione dell'impatto quantitativa, comparabile e allineata ai più recenti requisiti internazionali in materia di sostenibilità e responsabilità d'impresa.



3

I NOSTRI VALORI

“

IL NOME GREAT LENGTHS
RICHIAMA IMMEDIATAMENTE
LA TRASFORMAZIONE CHE
LE EXTENSION RENDONO
POSSIBILE: **DARE NUOVA
LUNGHEZZA, VOLUME E LIBERTÀ
ESPRESSIVA AI CAPELLI.**

”

Nel tempo, tuttavia, questo nome ha assunto per l'Azienda un significato più ampio, diventando sintesi di un modo di operare fondato su **qualità, responsabilità, innovazione e attenzione alle persone.**

Per Great Lengths creare valore significa andare oltre il prodotto, coniugando l'eccellenza artigianale del Made in Italy con tecnologie produttive avanzate, una filiera integrata e tracciabile e una costante attenzione agli impatti sociali e ambientali. Ogni ciocca racchiude competenze tecniche, cura manuale, ricerca sui materiali e responsabilità verso clienti, saloni partner, collaboratori, fornitori e comunità.

Nata nel **1992** dalla visione dei **fondatori Matteo Antonino e Sofia Venditti**, Great Lengths è cresciuta fino ad affermarsi a livello internazionale come realtà di riferimento nel mercato professionale delle extension di capelli naturali di alta qualità.

**NEL CORSO DEGLI ANNI, L'AZIENDA
HA SAPUTO SVILUPPARE IL PROPRIO BUSINESS
MANTENENDO SALDI I PROPRI VALORI
ORIGINARI: ATTENZIONE ALLA QUALITÀ,
RISPETTO DELLA MATERIA PRIMA, CENTRALITÀ
DELLA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER
E IMPEGNO PER UN MODELLO DI BELLEZZA
PIÙ ETICO, SICURO E SOSTENIBILE.**

Il **2025** ha rappresentato un passaggio significativo nella storia aziendale, con la **costituzione del Gruppo Great Lengths** a seguito dell'**ingresso di DBAG Fund VIII** nel capitale della Società. Questa evoluzione segna l'avvio di una nuova **fase di crescita internazionale**, rafforzando la struttura del business e la capacità del Gruppo di presidiare i mercati globali, continuando al tempo stesso a valorizzare l'identità, il know-how e l'eredità imprenditoriale che hanno reso Great Lengths un caso di successo italiano nel mondo.

In questo nuovo assetto, **i valori** che hanno guidato Great Lengths fin dalla sua fondazione restano il punto di riferimento per orientare le scelte strategiche e operative: **offrire prodotti e servizi di eccellenza, promuovere relazioni responsabili** lungo tutta la catena del valore, **investire nelle persone** e **contribuire positivamente al settore della bellezza professionale** e alle comunità con cui il Gruppo entra in relazione.



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 delle 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 cinque principi: etica, qualità, innovazione, valorizzazione e comunità**, strettamente correlati tra loro.

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 32 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 oltre cinquanta paesi nel mondo.

È grazie ai propri valori che **Great Lengths è riuscita a conquistare la fiducia dei professionisti del settore** 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 appartenenza 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 realizzate anche insieme a organizzazioni esterne all'azienda.

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 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.

Great Lengths ha infatti integrato il proprio oggetto sociale con sei aree di impatto che contribuiscono al perseguimento del beneficio comune, denominate finalità di beneficio comune¹. Tali finalità orientano le scelte e le attività dell'Azienda e, nel nuovo assetto di Gruppo, rappresentano un quadro comune di indirizzo per promuovere comportamenti responsabili, coerenti e condivisi lungo tutta l'organizzazione e la catena del valore.

Nelle attività di comunicazione aziendale, le finalità di beneficio comune sono state associate ad alcuni slogan che ne sintetizzano il contenuto e ne facilitano la comprensione da parte degli stakeholder interni ed esterni.

“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 stessi.

“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

Il presente capitolo rappresenta il cuore della Relazione di Impatto e racconta, attraverso KPI ed obiettivi verificabili, il percorso intrapreso da Great Lengths per concretizzare in azioni misurabili le proprie finalità di beneficio comune.

I risultati del 2025 riflettono principalmente le azioni sviluppate a livello di HQ, in continuità con il percorso avviato negli anni precedenti. **A partire dal 2026**, grazie al consolidamento del Gruppo GL, **gli obiettivi assumono un raggio d'azione più ampio**, esteso alle diverse company, in una logica di progressiva integrazione, coerenza e misurabilità dell'impatto a livello di Gruppo.





4.1

**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.



La prima finalità di beneficio comune esprime il forte legame che Great Lengths riconosce con i territori in cui opera. La presenza dell'azienda nelle comunità locali non si limita allo svolgimento delle proprie attività produttive ed operative, ma si traduce nella volontà di contribuire attivamente allo sviluppo sostenibile del territorio, promuovendo relazioni positive, durature ed orientate alla creazione di valore condiviso.

SOSTEGNO ALLE ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO E PROMOZIONE DEL VOLONTARIATO AZIENDALE

Nel **2025** Great Lengths ha confermato il proprio **impegno a favore delle comunità locali**, proseguendo il percorso già avviato negli anni precedenti a sostegno di fondazioni ed associazioni attive nei territori in cui sono presenti le sedi operative dell'azienda.

In continuità con gli anni precedenti, è stato infatti rinnovato il supporto nei confronti dell'**Associazione Nazionale Vigili del Fuoco di Viterbo** e del **Circolo Legambiente Lago di Vico**, due realtà attive nel territorio dell'HQ con le quali l'azienda ha consolidato nel tempo una collaborazione concreta e duratura.

Anche quest'anno, il contributo di Great Lengths non si è limitato al **sostegno economico**, ma ha trovato piena espressione anche attraverso la **policy di volontariato aziendale**, ormai parte integrante del modello di partecipazione e responsabilità sociale dell'azienda, che consente a ciascun dipendente di dedicare fino a 16 ore lavorative retribuite ad attività di volontariato.

In particolare, la collaborazione con il **Circolo Legambiente Lago di Vico** si è concretizzata tramite l'organizzazione di una giornata di volontariato aziendale dedicata alla **pulizia della zona industriale in cui sono localizzati gli stabilimenti produttivi dell'HQ**. L'iniziativa, dettagliatamente descritta nel Paragrafo 4.6 (La sesta finalità di beneficio comune) del presente documento, ha rappresentato un intervento tangibile di cura del territorio, rafforzando il legame tra l'azienda, i suoi dipendenti e la comunità locale.

La collaborazione realizzata con **Associazione Nazionale Vigili del Fuoco** si inserisce invece in un rapporto di supporto attivo ormai consolidato. Anche nel 2025, come già avvenuto l'anno precedente, Great Lengths si è resa disponibile come promotrice della **festà Befana 115 a Viterbo**, un appuntamento di forte valore sociale per il territorio. L'evento rappresenta infatti un'occasione di vicinanza alla comunità, capace di generare partecipazione, rafforzare il senso di appartenenza e contribuire alla diffusione di una cultura della solidarietà e del servizio pubblico.



Nel corso dell'anno, l'azienda ha inoltre confermato il proprio sostegno all'**associazione Viterbo CleanUp** ed alla **Croce Rossa Italiana - Comitato di Nepi**. Entrambe le associazioni erano già state individuate in passato attraverso l'analisi di rilevanza svolta annualmente dall'azienda e sono state nuovamente selezionate nel 2025 in considerazione del valore delle attività realizzate sul territorio. La scelta è stata rafforzata anche dal coinvolgimento diretto di alcuni dipendenti Great Lengths, attivi come volontari proprio all'interno di queste realtà, a conferma di un legame autentico tra sensibilità individuale, partecipazione aziendale ed impatto sociale.

A queste collaborazioni si è aggiunto il sostegno ad una nuova realtà attiva nel territorio dell'HQ: **Cuore di Mamma APS**. L'associazione, con sede a Ronciglione, offre ospitalità solidale e supporto quotidiano a famiglie e bambini costretti ad allontanarsi da casa per affrontare percorsi di cura, mettendo a disposizione accoglienza, vicinanza emotiva e servizi di supporto. La sua introduzione tra le associazioni sostenute da Great Lengths è nata anche da segnalazioni dirette di dipendenti interni, a testimonianza di come il dialogo con le persone dell'azienda contribuisca ad orientare le iniziative di impatto verso bisogni concreti e sentiti dalla comunità.



IN SINTESI, NEL 2025 COMPLESSIVAMENTE SONO STATE EFFETTUATE 5 DONAZIONI A FAVORE DI REALTÀ ASSOCIATIVE DEL TERRITORIO.

Parallelamente, la policy di volontariato aziendale ha confermato la propria solidità, con **160 ore di volontariato retribuite** e il **coinvolgimento di 16 dipendenti**. Questo risultato evidenzia la progressiva maturità dello strumento, non più inteso solo come iniziativa occasionale, ma come leva stabile attraverso cui Great Lengths mette a disposizione delle comunità sia risorse economiche sia competenze, tempo ed energie dei propri dipendenti.

TERRITORIO, CRESCITA AZIENDALE E CAPITALE UMANO

Il 2025 ha rappresentato un anno di particolare rilevanza per il rafforzamento della struttura organizzativa di Great Lengths, segnando l'avvio concreto di una **nuova fase di evoluzione**: l'azienda ha iniziato ad operare non più solo come realtà coordinata a livello centrale, ma come **Gruppo consolidato**, rafforzando la propria capacità di agire con una visione sempre più organica ed internazionale. A tal fine, è stata avviata la costruzione di infrastrutture interne, competenze e funzioni strategiche necessarie a sostenere il nuovo perimetro di Gruppo, potenziando la capacità di guida e presidio delle diverse società. Tale percorso ha consentito di consolidare le basi organizzative per una gestione più efficace e coerente dei processi aziendali, ponendo le condizioni per accompagnare la crescita futura in modo solido e responsabile.

Il potenziamento della struttura interna ha interessato in primo luogo l'HQ, dove sono state inserite nuove risorse con funzioni globali, destinate a generare impatto trasversale su tutte le società del Gruppo.

In linea con le previsioni formulate l'anno precedente, il dipartimento Risorse Umane ha acquisito un presidio dirigenziale dedicato, attraverso l'**inserimento del CHRO (Chief Human Resources Officer)**, figura chiave per supportare l'evoluzione organizzativa del Gruppo ed assicurare una gestione delle persone adeguata al nuovo assetto aziendale.

Ad agosto 2025 è stato nominato il nuovo CEO (Chief Executive Officer), affiancato da una Team Assistant dedicata al supporto delle attività direzionali, a conferma della volontà di strutturare una governance solida e coordinata; in questa stessa direzione si inserisce anche l'**introduzione di un Project Manager** a diretto riporto del CEO, figura trasversale ed innovativa, con il compito di supportare i team operativi, favorire maggiore fluidità tra le funzioni e contribuire alla progressiva standardizzazione dei processi aziendali a livello di Gruppo.

Anche le funzioni amministrative e finanziarie sono state interessate da un importante processo di evoluzione, con l'**ingresso di un CFO (Chief Financial Officer)** con ruolo dirigenziale, **accompagnato da un Head of Planning & Controlling** ed un **Head of Accounting & Statutory**. L'inserimento di queste figure risponde all'obiettivo di costruire un presidio economico-finanziario sempre più integrato a livello di Gruppo, capace di supportare la gestione fiscale, contabile ed il controllo di gestione in modo strutturato, coordinato e prospettico.

Il nuovo assetto di Gruppo ha coinvolto anche l'area IT, potenziata attraverso l'**inserimento della figura dirigenziale del CIO (Chief Information Officer)**, con l'obiettivo di internalizzare la gestione dei sistemi informativi, rafforzare la sicurezza digitale e rendere più solida l'infrastruttura tecnologica aziendale.

Il 2025 ha inoltre visto l'**attivazione di un percorso di inserimento rivolto ad una giovane risorsa nel dipartimento marketing**, inizialmente accolta in stage come **Graphic Designer** e successivamente confermata con **contratto a tempo indeterminato**. Questo risultato conferma la capacità dell'azienda di trasformare i percorsi formativi in opportunità professionali concrete, favorendo l'ingresso graduale dei giovani nel mondo del lavoro e contribuendo allo sviluppo delle loro competenze.

4. OBIETTIVI E RISULTATI

In parallelo al potenziamento delle funzioni centrali, l'HQ ha continuato ad investire anche per la **crescita dei reparti produttivi**, confermando l'importanza del presidio diretto della qualità e della continuità operativa. Nel corso dell'anno è stata **introdotta una nuova risorsa dedicata al controllo qualità**, successivamente stabilizzata con contratto a tempo indeterminato. Parallelamente, è stata confermata a tempo indeterminato una figura già attiva in produzione, nel reparto di inframischia. Queste azioni testimoniano la volontà dell'azienda di valorizzare le competenze tecniche e rafforzare le aree operative interne.

Complessivamente, **presso l'HQ sono state realizzate 10 nuove assunzioni**, superando l'obiettivo inizialmente previsto di almeno 2 nuovi inserimenti. Allo stesso tempo, il percorso di stabilizzazione del personale ha portato alla **conversione di 3 rapporti temporanei in contratti a tempo indeterminato**, contribuendo a rafforzare la continuità occupazionale ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

Il processo di crescita non si è limitato all'HQ, ma **ha coinvolto progressivamente anche le altre società del Gruppo**, in linea con la strategia di sviluppo orientata al rafforzamento dell'intera supply chain: dalla produzione alla distribuzione, dalle funzioni commerciali alle attività amministrative ed operative.

In particolare, sul fronte produttivo, gli **impianti in Austria** hanno ampliato il proprio organico con **2 nuove figure** operative dedicate alla manutenzione ed alla lavorazione dei prodotti finiti, mentre le **società tunisine**, coinvolte nella prima lavorazione della materia prima, hanno inserito **7 nuove risorse** dedicate al servizio di sorveglianza e presidio degli stabilimenti, con lo scopo di garantire maggiore continuità operativa, sicurezza e organizzazione nelle attività quotidiane dei siti produttivi.

Anche sul lato commerciale vi è stato un rilevante incremento di risorse. Presso il **distributore italiano**, Great Lengths Point, sono state inserite **2 nuove risorse**, una dedicata al Customer Care ed una al ruolo di Area Manager, rafforzando così la relazione con i clienti ed il presidio commerciale del territorio.

Presso il **distributore francese** GL France, sono state realizzate **6 nuove assunzioni**, tra cui un Country Manager, tre Sales Representative e due figure dedicate alla preparazione degli ordini, con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo del mercato e migliorare l'efficienza operativa.

La crescita dell'organico ha interessato poi il **distributore austriaco** Great Lengths Haarvertiebs Gmbh, con l'inserimento di **3 nuove risorse** nelle aree Inhouse Sales, Accounting e Sales, a supporto della gestione commerciale ed amministrativa e le società distributive quali Great Lengths Netherland, Great Lengths Nordic, Great Lengths Spain e Great Lengths Deutschland dove sono state inserite nuove risorse nel ruolo di Sales Representative e Country Manager, rafforzando la presenza del brand nei rispettivi mercati.

NEL LORO INSIEME, LE ASSUNZIONI REALIZZATE NEL 2025 CONFERMANO UNA STRATEGIA DI CRESCITA STRUTTURATA E COERENTE CON L'EVOLUZIONE DEL GRUPPO GREAT LENGTHS.

L'ampliamento dell'organico non ha avuto solo una funzione quantitativa, ma ha rappresentato uno strumento per rafforzare competenze chiave, internalizzare funzioni strategiche, migliorare il coordinamento tra le società e sostenere lo sviluppo del business.

L'azione mirata a creare valore sul territorio generando un impatto sui giovani e sulla ricerca attraverso l'avvio di una collaborazione strutturata con le Università della Regione Lazio non è invece stata finalizzata; nel corso dell'anno, infatti, l'impegno principale del Dipartimento HR è stato orientato alla strutturazione ed al rafforzamento delle risorse interne, in coerenza con il più ampio percorso di crescita organizzativa del Gruppo.

L’inserimento di nuove figure strategiche, il consolidamento delle competenze aziendali e la stabilizzazione del personale hanno quindi rappresentato priorità operative fondamentali per sostenere l’evoluzione della governance e dei processi interni. L’azione viene tuttavia confermata come rilevante e riproposta per il futuro, con un perimetro di intervento più ampio rispetto alla previsione iniziale: l’obiettivo sarà infatti quello di estendere progressivamente il dialogo non solo alle Università della Regione Lazio, ma anche agli Atenei ed agli enti di formazione presenti nei diversi territori in cui l’intero Gruppo Great Lengths opera, favorendo nuove opportunità di collaborazione, ricerca, inserimento dei giovani e scambio di competenze tra impresa e mondo accademico.



 IMPEGNO 2025	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO 2025
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 l e sedi operative dell'azienda (almeno 2)	Numero donazioni	5
Incentivare i dipendenti a svolgere attività di volontariato a servizio della comunità	Ritribuzione delle ore lavorative destinate ad attività di volontariato (max 16h per dipendente)	Totale ore di volontariato retribuite ai dipendenti	160 h 16 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	No
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	1
Potenziare e centralizzare le competenze aziendali	Assunzione di risorse umane esterne al contesto aziendale (almeno 2)	Numero assunti	34¹
Stabilizzare il personale	Riduzione dei contratti temporanei attraverso la loro conversione in contratti a tempo indeterminato (almeno 1)	Numero di assunzioni a tempo indeterminato	3

¹ Dettaglio delle assunzioni nelle diverse Company del Gruppo Great Lengths: Great Lengths SPA SB – 10; Great Lengths Point SRL – 2; CAPDEC SARL– 3; Hair tech International SARL– 4; Great Lengths France SRL – 6; Great Lengths Netherland – 1; Great Lengths Nordic SA – 1; Great Lengths Spain SL – 1; Great Lengths Haarvertiebs Gmbh – 3; Great Lengths Austria Production Gmbh – 2; Great Lengths Deutschland Gmbh - 1

IMPEGNO PER IL 2026

LE **DONAZIONI A FAVORE DI REALTÀ ATTIVE NEI TERRITORI CHE OSPITANO LE SEDI OPERATIVE** RAPPRESENTANO UNA PRASSI CONSOLIDATA DA ANNI PER GREAT LENGTHS E COSTITUISCONO UNO STRUMENTO CONCRETO ATTRAVERSO CUI L'AZIENDA SOSTIENE PROGETTI CON FINALITÀ SOCIALI, CULTURALI ED AMBIENTALI, CONTRIBUENDO ALLA CRESCITA ED AL BENESSERE DEL CONTESTO IN CUI OPERA;

TALE AZIONE SARÀ QUINDI CONFERMATA ANCHE PER IL 2026.

Negli ultimi anni questa modalità di intervento si è progressivamente evoluta, affiancando al sostegno economico anche forme di supporto pratico ed operativo ad iniziative locali. **Per il 2026, Great Lengths intende quindi dare maggiore struttura e continuità a questo percorso**, formalizzando l'intenzione di fornire diretto supporto ad eventi territoriali capaci di favorire partecipazione, inclusione e coesione sociale.

In linea con questo approccio, **per il prossimo anno** Great Lengths intende farsi promotrice di iniziative dedicate alla sicurezza ed alla tutela della vita come bene condiviso: **l'azienda supporterà l'installazione di defibrillatori nel territorio in cui opera l'HQ del Gruppo**, in collaborazione con enti qualificati e competenti, con lo scopo di contribuire alla costruzione di comunità più sicure e resilienti. Tale impegno sarà accompagnato dalla promozione di **corsi BLSD aperti alla cittadinanza**, con l'obiettivo di diffondere competenze utili ad aumentare la capacità di risposta in situazioni di emergenza.

Al fine di incentivare ed incrementare l'adesione ad iniziative che coinvolgono le comunità, Great Lengths intende **ampliare il coinvolgimento diretto di tutti i dipendenti in attività di volontariato a servizio dei territori in cui opera**; nel corso del prossimo anno, infatti, l'azienda prevede di avviare un percorso di diffusione della Policy di volontariato a tutte le company del Gruppo, con l'obiettivo di promuovere, sull'intero perimetro aziendale, una cultura della partecipazione attiva.

Nel 2026, Great Lengths proseguirà il proprio percorso di strutturazione del Gruppo aziendale, con l'obiettivo di consolidare un assetto organizzativo sempre più coordinato, efficace e capace di supportare la crescita dell'intero perimetro.

IN QUESTA PROSPETTIVA, L'AZIENDA PREVEDE ASSUNZIONI MIRATE, VOLTE A SVILUPPARE DIPARTIMENTI CON FUNZIONI GLOBALI E TRASVERSALI SULLE DIVERSE SOCIETÀ DEL GRUPPO.

Un primo ambito di intervento riguarderà il **settore Marketing and Sales**, attraverso l'**inserimento di una risorsa dirigenziale** dedicata al coordinamento centralizzato del dipartimento e di figure manageriali incaricate di presidiare ed armonizzare le attività commerciali delle diverse company. L'obiettivo è favorire una gestione più integrata ed omogenea della strategia di comunicazione e posizionamento del brand a livello internazionale.

Parallelamente, Great Lengths intende **potenziare** anche **il presidio degli stabilimenti produttivi**, non solo attraverso l'incremento delle risorse dedicate alle attività manifatturiere, ma anche mediante l'inserimento di profili altamente qualificati in ambito impiantistico. Tali figure saranno dedicate al controllo, alla manutenzione evolutiva e al miglioramento degli impianti produttivi, con un presidio centralizzato da parte dell'HQ, al fine di garantire maggiore efficienza, continuità operativa e standardizzazione dei processi.

In coerenza con l'attenzione che l'azienda dedica da anni alla gestione del proprio impatto ESG, è inoltre previsto il **rafforzamento del dipartimento sostenibilità** attraverso l'inserimento di una **risorsa con responsabilità globale sul dipartimento ESG**. Questa scelta consentirà di valorizzare le competenze già presenti presso l'HQ e, al tempo stesso, di promuovere una gestione più strutturata, condivisa ed uniforme delle tematiche ESG tra tutte le società controllate.

Great Lengths continuerà inoltre ad investire sulla qualità e stabilità del lavoro, proseguendo il percorso di conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Tale impegno si inserisce nella volontà di costruire relazioni professionali solide e durature, favorendo continuità, senso di appartenenza e crescita interna.

 IMPEGNO 2026	 AZIONE	 KPI
Contribuire allo sviluppo sostenibile dei territori in cui il Gruppo GL opera, promuovendo relazioni positive, continuative ed orientate al valore condiviso con le comunità locali.	Effettuare donazioni nei confronti di fondazioni ed associazioni che operano nei territori che ospitano le sedi operative dell'azienda (almeno 2)	Numero donazioni
	Supportare eventi territoriali che generino valore sociale, culturale e ambientale, contribuendo così al benessere e la valorizzazione delle comunità locali (almeno 2)	Numero di eventi
Contribuire a costruire comunità più sicure e resilienti, sostenendo la tutela della vita come bene condiviso.	Installare defibrillatori sul territorio in cui opera l'HQ del Gruppo, in collaborazione con enti qualificati e competenti	Numero di defibrillatori installati
	Promuovere corsi BLS/D per la cittadinanza	Numero di persone formate
Creare valore sul territorio generando un impatto sui giovani e sulla ricerca	Avvio di una collaborazione con le Università per lo scambio di competenze e la valorizzazione delle persone attraverso tesi, tirocini formativi, dottorati	Sì/No
Incentivare i dipendenti a svolgere attività di volontariato a servizio della comunità	Diffondere la Policy di volontariato a tutte le company del Gruppo GL	Numero di company in cui è stata diffusa la policy
	Retribuzione delle ore lavorative destinate ad attività di volontariato (max 16h per dipendente)	Totale ore di volontariato retribuite ai dipendenti
Consolidare l'assetto organizzativo del Gruppo attraverso lo sviluppo e la valorizzazione di competenze chiave, a supporto di una crescita strutturata, coordinata ed efficace in tutte le società del Gruppo.	Assunzione di risorse umane esterne al contesto aziendale (almeno 4)	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

A close-up photograph of long, straight, light brown hair, possibly a wig or a ponytail, filling the left side of the frame. The hair is smooth and has a natural-looking sheen. The background is dark, making the hair stand out.

4.2

**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.



La seconda finalità di beneficio comune valorizza il ruolo delle persone come elemento centrale del percorso di crescita di Great Lengths. L'azienda si impegna a promuovere un contesto di lavoro positivo, inclusivo ed orientato allo sviluppo delle competenze, favorendo la collaborazione, il dialogo e la partecipazione attiva dei dipendenti. In questa prospettiva, la crescita professionale individuale e collettiva rappresenta una leva fondamentale per rafforzare il benessere organizzativo, sostenere il miglioramento continuo e valorizzare il contributo di ciascuna persona all'interno dell'azienda.

SOSTEGNO AL REDDITO E WELFARE AZIENDALE

Nel corso degli anni, Great Lengths ha progressivamente consolidato le proprie politiche di welfare aziendale, adottando strumenti concreti di sostegno al reddito finalizzati a supportare i dipendenti e le loro famiglie nella vita quotidiana. Questo percorso, avviato nel **2021** con l'**introduzione dei buoni pasto** e progressivamente ampliato negli anni attraverso l'erogazione di buoni pasto Edenred di valore crescente, ha rappresentato una base solida per sviluppare ulteriori interventi nel 2025. In continuità con tale approccio, nel **2025** Great Lengths ha confermato la volontà di rendere il proprio sistema di welfare sempre più strutturato, accessibile e rispondente alle esigenze concrete delle persone. Con riferimento al perimetro dell'HQ, **la Società ha garantito al 100% dei dipendenti l'accesso ai buoni pasto ed ai buoni pasto Edenred**, consolidando tali strumenti come parte stabile del proprio modello di welfare aziendale.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha inoltre dato attuazione a due interventi migliorativi previsti nella programmazione **2025**: da un lato, l'**aumento del valore nominale dei buoni pasto**, portato a **6,50 euro**; dall'altro, l'attivazione della partnership con la piattaforma **Edenred Shopping**, pensata per ampliare le opportunità di acquisto a condizioni agevolate.

Queste azioni rafforzano il ruolo del welfare aziendale come strumento concreto di supporto al benessere economico dei lavoratori, contribuendo ad alleggerire le esigenze quotidiane ed a consolidare un ambiente di lavoro attento alla qualità della vita delle proprie persone.

SVILUPPO INDIVIDUALE E RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE AZIENDALI

La valorizzazione e lo sviluppo delle competenze interne rappresentano elementi centrali attraverso cui Great Lengths interpreta la propria finalità di beneficio comune orientata alla crescita professionale individuale e di gruppo.

Nel corso del **2025** è stato realizzato un **percorso formativo certificato** per **Auditor Interno dei Sistemi di Gestione Integrati**, acquistato dalla Società nel 2024 come investimento volto a rafforzare le competenze interne a supporto del Sistema di Gestione Integrato aziendale.

Il corso, della durata complessiva di **40 ore**, ha coinvolto **una risorsa** inserita a supporto del mantenimento del Sistema di Gestione Integrato, con **focus sugli standard ISO 14001, ISO 45001 e ISO 9001**. Questa attività ha contribuito a consolidare il presidio interno dei sistemi di gestione, favorendo una maggiore integrazione tra qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro e rendendo tali strumenti sempre più funzionali alle esigenze operative dell'organizzazione.

Accanto alla formazione tecnica, Great Lengths ha ampliato il proprio impegno sul piano della **crescita manageriale e relazionale**, realizzando **176 ore di formazione sul management positivo**. Il percorso ha coinvolto tutti i responsabili dei team operativi ed i capi reparto degli impianti produttivi presso l'HQ, con l'obiettivo di rafforzare non solo le competenze trasversali dei singoli, ma anche la qualità delle relazioni interne e la capacità dei gruppi di lavorare in

modo efficace e coeso. Complessivamente, **nel 2025** sono state **erogate 216 ore di formazione integrativa**, superando ampiamente l'obiettivo minimo previsto di 30 ore. Il risultato evidenzia la capacità della Società di utilizzare la formazione come leva concreta di sviluppo, generando valore duraturo sia per la crescita professionale delle persone sia per il miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso.

Nel 2025 Great Lengths ha inoltre continuato ad organizzare momenti di formazione interna atti a rafforzare la conoscenza dei propri sistemi di gestione e controllo, con l'obiettivo che tali strumenti non restino solo presidi organizzativi, ma siano leve concrete di partecipazione e miglioramento continuo. In questa logica, sono stati realizzati **incontri dedicati ai sistemi di gestione aziendale ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01**, per un **totale di 103,5 ore**.

QUALITÀ DEGLI SPAZI E CULTURA DEL BENESSERE AZIENDALE

Nel 2024 Great Lengths ha avviato una riflessione sull'opportunità di adottare standard sociali e certificazioni dedicate, con l'**obiettivo di rendere più strutturato, misurabile e verificabile** nel tempo **il proprio impegno verso un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e capace di valorizzare le persone**.

Nel corso del **2025**, alla luce della nuova configurazione aziendale e della revisione delle priorità ESG, l'implementazione di sistemi di gestione sociale inizialmente programmata non è stata realizzata nella forma originaria. La Società ha infatti ritenuto più efficace **concentrare risorse e competenze sul percorso di ricertificazione B Corp secondo i nuovi standard**, estendendo il perimetro di valutazione all'intero Gruppo, come dettagliatamente descritto nel Paragrafo 4.6 (La sesta finalità di beneficio comune).

Questa scelta non rappresenta un rallentamento rispetto agli obiettivi di impatto sociale, bensì una rimodulazione del percorso all’interno di un processo più ampio e trasversale. L’approccio adottato consente infatti di integrare i temi legati alle persone, all’inclusione, alla governance ed alla cultura organizzativa in una prospettiva di Gruppo, rafforzando la coerenza e la solidità complessiva delle azioni intraprese.

Durante il 2025 Great Lengths ha voluto dare forma concreta al proprio impegno per una migliore qualità della vita lavorativa, intervenendo su aspetti concreti del benessere quotidiano dei dipendenti: è stato infatti raggiunto l’obiettivo relativo al **miglioramento della fruibilità dell’acqua potabile in azienda**, un intervento semplice ma rilevante per favorire il benessere quotidiano delle persone all’interno degli spazi di lavoro. Questa azione si inserisce in una visione più ampia di attenzione alla salute, alla cura degli ambienti ed alla promozione di abitudini più sostenibili nel contesto aziendale.



 IMPEGNO 2025	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO 2025
Contribuire al benessere dei lavoratori attraverso forme di sostegno al reddito	Implementazione di piani di welfare aziendale	% di dipendenti destinatari del welfare aziendale	Per GL SPA 100% BUONI PASTO - 100% BUONI EDENRED
	Aumento del valore nominale dei buoni pasto	Sì/No	Sì - 6,50€
	Attivazione di partnership con una piattaforma d’acquisto	Sì/No	Sì - Edenred shopping
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	40 h + 176 h ----- 216 h
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	103,5 h
Contribuire ad un luogo di lavoro sicuro ed inclusivo, in cui i valori aziendali sono condivisi	Implementazione di standard sociali	Sì/No	No - evoluzione della strategia aziendale
	Migliorare la fruibilità dell’acqua potabile in azienda	Sì/No	Sì

IMPEGNO PER IL 2026

IN CONTINUITÀ CON LE
INIZIATIVE GIÀ AVVIATE NEGLI
ANNI PRECEDENTI, PER IL **2026** LA
SOCIETÀ CONFERMA L'INTENZIONE
DI **CONTRIBUIRE AL BENESSERE DEI
LAVORATORI** ATTRAVERSO **FORME
CONCRETE DI SOSTEGNO AL
REDDITO E STRUMENTI DI WELFARE
AZIENDALE** SEMPRE PIÙ ACCESSIBILI
E RISPONDENTI ALLE ESIGENZE
QUOTIDIANE DELLE PERSONE

In tale ambito, **l'azienda prevede di consolidare i piani di welfare già attivi**, valutando **l'aumento del valore nominale dei buoni pasto** e **l'attivazione di partnership con società di carte carburante**, con l'obiettivo di ampliare il supporto offerto ai dipendenti.

Parallelamente, **Great Lengths continuerà ad investire nello sviluppo delle competenze**, promuovendo percorsi di formazione integrativa dedicati alla crescita tecnica, professionale e trasversale delle persone e dei gruppi. L'obiettivo è quello di **offrire occasioni formative ulteriori rispetto al normale aggiornamento professionale**, anche finalizzate al conseguimento di certificazioni. Tale impegno conferma la volontà di utilizzare la formazione come leva concreta per valorizzare le competenze delle persone, favorire percorsi di crescita accessibili e contribuire all'evoluzione dell'organizzazione.

Come ogni anno, un'attenzione specifica sarà inoltre dedicata alla **condivisione della conoscenza dei sistemi di gestione e controllo adottati dall'azienda**. Attraverso momenti dedicati di informazione e formazione rivolti ai dipendenti, Great Lengths intende rendere tali strumenti sempre più comprensibili, diffusi e partecipati, affinché diventino patrimonio comune e occasioni concrete di miglioramento continuo.

Nel 2026, inoltre, la Società ha in programma la **realizzazione di una nuova sala ristoro** presso l'HQ, al fine di migliorare gli spazi dedicati alla vita aziendale quotidiana con l'obiettivo di creare luoghi capaci di favorire benessere, socialità e senso di appartenenza.

SUL PIANO DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA ED IN COERENZA CON I VALORI B CORP, GREAT LENGTHS INTENDE RAFFORZARE IL PROPRIO IMPEGNO IN MATERIA DI GIUSTIZIA, EQUITÀ, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE (JEDI - JUSTICE, EQUITY, DIVERSITY & INCLUSION) FACENDO DI QUESTI TEMI UNA COMPONENTE CONCRETA DEL MODO DI LAVORARE DEL GRUPPO.

A tal fine, **è previsto lo sviluppo e l’implementazione di un Piano di Sviluppo JEDI dedicato**, volto a definire azioni, priorità e strumenti per promuovere un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi riconosciuta, rispettata e messa nelle condizioni di contribuire pienamente. L’azienda si impegna inoltre ad informare annualmente gli stakeholders sulle azioni JEDI intraprese, rafforzando trasparenza e responsabilità rispetto a questo percorso.

Un ulteriore ambito di intervento in cui l’azienda si focalizzerà riguarda l’evoluzione dei processi HR: nel **2026** è prevista la **finalizzazione dell’implementazione del gestionale Zucchetti HR nelle società del Gruppo**, con l’obiettivo di rendere strumenti, dati e processi relativi alla gestione delle risorse umane più integrati, condivisi e funzionali. Questo intervento consentirà di migliorare la gestione degli aspetti legati alle persone, rendendola più trasparente, coordinata e coerente a livello di Gruppo.

Infine, l’azienda intende promuovere modelli di lavoro più flessibili attraverso **l’implementazione di una policy di Smart Working**, rivolta alla popolazione aziendale eleggibile. Tale azione mira a favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, introducendo modalità organizzative più moderne ed attente alle esigenze individuali. In questo modo, Great Lengths intende contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro più inclusivo, responsabile ed orientato alla fiducia, in cui flessibilità e performance possano coesistere in modo equilibrato.

 IMPEGNO 2026	 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
	Aumento del valore nominale dei buoni pasto	Sì/No
	Attivazione di partnership con una società di carte carburante	Sì/No
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
Migliorare l'esperienza quotidiana di lavoro attraverso spazi e servizi che favoriscano benessere, socialità e senso di appartenenza	Realizzazione di una nuova sala ristoro presso l'HQ.	Sì/No

4. OBIETTIVI E RISULTATI		
 IMPEGNO 2026	 AZIONE	 KPI
Raccogliere dati sulla Giustizia, Diversità, Equità e Inclusione in azienda	Svolgere questionario interno per raccolta dati	Sì/No
Impegnarsi pubblicamente a rispettare i principi JEDI	Sviluppare e pubblicare una dichiarazione di impegno JEDI che sia approvata dall'executive team e che si applichi alle politiche e alle pratiche dell'azienda in tutte le operazioni, i clienti e la comunità	Sì/No
Adottare misure per ridurre i pregiudizi o il loro impatto nei processi di assunzione	Stabilire una politica che preveda di non richiedere controlli sul credito o sul casellario giudiziario durante il processo di candidatura	Sì/No
	Eliminazione di riferimenti espliciti al genere o altre diversità in tutte le fasi del recruiting, ove possibile	Sì/No
	Predisporre le descrizioni della mansione da assumere in maniera neutra rispetto al genere ed esplicitare che il processo di reclutamento è rivolto sia agli uomini che alle donne	Sì/No
Rendere le Job Description più inclusive	Pubblicare annunci di lavoro con dichiarazione impegno JEDI	Sì/No
	Redigere le job description pubbliche senza identificazioni di genere specifiche	Sì/No
Rafforzare la capacità del Gruppo di accompagnare la crescita professionale delle persone attraverso strumenti, processi e dati HR più evoluti, integrati e condivisi	Finalizzazione dell'implementazione del gestionale Zucchetti HR in tutte le società del Gruppo	Sì/No
Favorire modelli di lavoro più flessibili, capaci di sostenere il benessere delle persone favorendo il work-life balance	Implementazione policy di Smart Working	Sì/No





4.3

**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 esprime il legame tra il core business di Great Lengths e la volontà dell'azienda di generare valore attraverso prodotti e servizi capaci di coniugare qualità e responsabilità ambientale.

INNOVAZIONE E RICERCA & SVILUPPO

Nell'ambito del percorso volto a dare piena espressione alla terza finalità di beneficio comune, **nel 2025** Great Lengths ha confermato il proprio impegno, costante negli anni, nel **miglioramento** continuo della **qualità**, dell'**affidabilità** e della **sicurezza dei prodotti e dei servizi offerti**, destinando alle attività di **Ricerca e Sviluppo una quota pari allo 0,6% del fatturato dell'HQ**. Questo risultato conferma la centralità dell'innovazione tecnica all'interno della strategia aziendale e riflette la volontà di Great Lengths di garantire ai clienti prodotti sempre più performanti, innovativi e capaci di rispondere in modo efficace alle loro esigenze.

ECONOMIA CIRCOLARE, RIDUZIONE DEGLI SPRECHI ED EFFICIENZA NELL'USO DELLE RISORSE

Nel corso del **2025** Great Lengths ha portato avanti diverse iniziative orientate alla **riduzione degli impatti ambientali**, all'efficienza nell'uso delle risorse ed alla progressiva integrazione dei principi dell'economia circolare nei processi aziendali.

A completamento dell'impegno volto a migliorare la fruibilità dell'acqua potabile in azienda, descritto nel Paragrafo 4.2 (La seconda finalità di beneficio comune), è stata realizzata un'azione concreta per **contenere il consumo di plastica monouso attraverso l'introduzione di borracce aziendali**.

L'iniziativa ha contribuito a una **riduzione del 97% delle bottigliette monouso acquistate tramite distributore automatico** e costituisce un risultato significativo sia in termini di prevenzione della produzione di rifiuti plastici sia di promozione di comportamenti più responsabili tra i dipendenti.

Sempre nell'ambito del controllo degli sprechi e dell'ottimizzazione dei processi interni, **nel 2025** è stata implementata una **policy paperless**, finalizzata a contenere l'utilizzo della carta ed a favorire una gestione documentale più sostenibile. A queste azioni si è affiancata l'**introduzione di sensori di presenza nei bagni**, con l'obiettivo di **ridurre i consumi non necessari** e migliorare l'efficienza degli ambienti aziendali riducendone l'impatto energetico.

Nel 2025 Great Lengths ha inoltre portato avanti il **progetto di recupero e valorizzazione dei capelli di scarto** generati dal processo produttivo, finalizzato all'individuazione di soluzioni capaci di trasformare questo materiale residuale in una risorsa utile per nuovi cicli di valore. **L'attività**, avviata e sviluppata nel corso dell'anno, **non ha ancora raggiunto la piena realizzazione**: Great Lengths sta procedendo con una selezione accurata ed approfondita del partner più adatto alla realizzazione di questa attività, accertandosi dell'affidabilità del soggetto coinvolto e della reale destinazione d'uso degli scarti conferiti; inoltre, l'azienda sta dedicando tempo e risorse alla verifica della piena conformità normativa del progetto, con particolare attenzione alla disciplina applicabile in materia di classificazione, gestione, tracciabilità e destinazione degli scarti e dei rifiuti.

L'attività è quindi da considerarsi in corso e **sarà portata avanti nel 2026**, con l'obiettivo di individuare una soluzione strutturata, affidabile e coerente con gli standard operativi aziendali. Questo approccio traduce nella pratica la volontà di Great Lengths di sviluppare iniziative di **economia circolare** che siano non solo efficaci dal punto di vista ambientale, ma anche solide, controllate e pienamente conformi sotto il profilo regolatorio.

Infine, nel **2025** Great Lengths ha consolidato i risultati ottenuti nella **gestione delle risorse idriche** grazie alla piena operatività dell'**impianto di trattamento delle acque reflue industriali dell'HQ**. Il monitoraggio delle performance ha evidenziato una **riduzione del 96% degli scarichi idrici**, confermando l'efficacia dell'investimento ed il valore del presidio adottato per migliorare l'efficienza idrica dei processi produttivi.



 IMPEGNO 2025	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO 2025
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	0,6%
Riduzione degli sprechi	Introduzione di sensori di presenza nei bagni dell'HQ	Sì/No	Sì
Implementare pratiche di economia circolare	Riduzione del consumo di plastica monouso mediante l'acquisto di borracce aziendali	% di riduzione di bottigliette monouso acquistate da distributore automatico	97%
	Implementazione di una policy paperless	Sì/No	Sì
	Attivazione di partnership per il recupero dei capelli di scarto	Sì/No	In progress _ obiettivo riproposto per 2026
	Riduzione degli scarichi idrici a seguito della messa a regime dell'impianto di depurazione dell'acqua reflua industriale	% di riduzione degli scarichi idrici	96%

IMPEGNO PER IL 2026

NEL 2026 GREAT LENGTHS CONFERMERÀ LA **CENTRALITÀ STRATEGICA DEGLI INVESTIMENTI IN RICERCA E SVILUPPO** QUALI STRUMENTI ESSENZIALI PER DARE PIENA ESPRESSIONE ALLA TERZA FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE, E CONTINUERÀ QUINDI A PROMUOVERE INNOVAZIONE, QUALITÀ E MIGLIORAMENTO DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI.

A seguito della nuova configurazione societaria e dell'integrazione delle company controllate all'interno del Gruppo, Great Lengths intende indirizzare un impegno significativo nel **2026** sulla **costruzione di un modello di gestione ambientale comune**, capace di monitorare, presidiare e migliorare in modo omogeneo le performance ambientali delle diverse realtà aziendali. La crescita del perimetro societario richiede infatti l'introduzione di strumenti condivisi, dati comparabili e presidi coordinati, affinché tutte le company possano contribuire in modo sinergico al controllo ed alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività del Gruppo.

Per il raggiungimento di questo scopo, Great Lengths prevede di **iniziare nel 2026** un **percorso di implementazione** su tutti i siti produttivi di uno standard riconosciuto a livello internazionale **per il consolidamento, misurazione, monitoraggio e gestione delle emissioni GHG** (Greenhouse Gases); in particolare nel 2026 la norma verrà implementata inizialmente presso il sito produttivo dell'HQ di Nepi (VT) con l'obiettivo di creare una base solida da estendere progressivamente anche alle altre company produttive controllate.

In coerenza con questo percorso, Great Lengths intende estendere la **copertura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili** anche agli stabilimenti extra-europei localizzati in **Tunisia**, che rappresentano ad oggi gli unici siti produttivi del Gruppo non ancora inclusi in questo modello di approvvigionamento energetico. L'azione mira a rendere più uniforme il presidio energetico a livello internazionale ed a trasferire progressivamente le buone pratiche energetiche all'intero perimetro operativo aziendale, secondo prassi e standard già consolidati nel contesto europeo.

La **strategia 2026** prevede inoltre la **continua valorizzazione delle pratiche di economia circolare**, considerate strumenti concreti per ridurre gli impatti ambientali e migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse. In questo senso, si porterà avanti l'attività già avviata, mirata all'attivazione di una **partnership per il recupero dei capelli di scarto** e finalizzata a trasformare potenzialmente i residui produttivi in risorse per nuovi cicli di valore.

Un ulteriore ambito di intervento riguarderà la **riduzione della plastica nel packaging secondario ed intercompany**, attraverso la sua progressiva sostituzione con materiali cartacei. Questa azione completa ed amplia il percorso di gestione sostenibile del packaging già adottato per il prodotto finito destinato al cliente, oggi realizzato in **carta certificata FSC**. L'obiettivo è quello di estendere le buone pratiche già applicate sul mercato anche agli imballaggi utilizzati nei passaggi interni al Gruppo, al fine di integrare in modo sempre più profondo i principi di sostenibilità nelle attività aziendali quotidiane, non solo come elemento di valorizzazione esterna del prodotto, ma soprattutto come scelta coerente con l'identità dell'azienda e con il proprio impegno concreto verso modelli operativi più responsabili.

Great Lengths sta quindi affrontando il proprio **percorso di crescita di Gruppo** con un **approccio orientato al controllo ed alla gestione responsabile degli impatti generati dalla propria evoluzione aziendale** e ha la piena consapevolezza che la crescita interna riguarderà anche il progressivo sviluppo della capacità produttiva. Questo aspetto sarà un'opportunità importante per l'azienda, ma anche un impegno da mantenere: far procedere l'evoluzione nel pieno rispetto delle risorse naturali e del loro valore. Per questo, **nel 2026 sarà sviluppata un'analisi di fattibilità per il potenziale ampliamento dell'impianto di riciclo delle acque presso l'HQ**. L'attività permetterà di valutarne la capacità, la solidità operativa e la continuità del servizio, con l'obiettivo di assicurare che la crescita produttiva proceda insieme ad una gestione efficiente, controllata e sostenibile delle acque utilizzate nel processo.

 IMPEGNO 2026	 AZIONE	 KPI
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	Attivazione di partnership per il recupero dei capelli di scarto	Sì/No
	Riduzione della plastica nel packaging secondario mediante sostituzione con materiali cartacei	% di plastica ridotta
	Analisi di fattibilità per l'ampliamento dell'impianto di riciclo delle acque presso l'HQ, finalizzata a garantire adeguata capacità, solidità operativa e continuità del servizio	Sì/No
Rafforzare la capacità del Gruppo di misurare e gestire il proprio impatto climatico attraverso sistemi affidabili e comparabili tra i diversi plant	Implementazione di uno standard internazionale di misurazione, monitoraggio e verifica delle emissioni GHG (Greenhouse Gases) presso l'HQ di Nepi (VT)	Sì/No
Promuovere un modello energetico di Gruppo sempre più sostenibile.	Estendere la copertura di energia elettrica rinnovabile agli stabilimenti extra-europei	% di stabilimenti extra-europei coperti da energia rinnovabile.





4.4

**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 STESSI.



Great Lengths riconosce il **valore del self-care** non solo come gesto estetico, ma anche come parte di un percorso più ampio di recupero personale, dignità e benessere emotivo.

La base di questa finalità di beneficio comune e la sua introduzione nell'oggetto sociale di Great Lengths risiedono infatti nella sua consapevolezza dei positivi effetti psicologici legati al self-care, a cui i prodotti e servizi aziendali contribuiscono.

SOSTEGNO A FONDAZIONI ED ASSOCIAZIONI

La Società da anni sostiene iniziative di filantropia rivolte a chi attraversa momenti di fragilità e ha bisogno di ritrovare fiducia, cura ed attenzione verso sé stesso.

Anche nel 2025, proseguendo il percorso avviato negli anni precedenti, la Società ha condotto una valutazione delle tematiche sociali considerate maggiormente rilevanti ed urgenti, confermando la volontà di orientare il proprio sostegno verso cause capaci di generare un impatto concreto sulle persone e sulle comunità. In coerenza con tale valutazione ed in continuità con le scelte già maturate negli anni passati, **Great Lengths ha confermato il proprio supporto** alle seguenti tre realtà:



The Little Princess Trust: associazione inglese impegnata nella raccolta e donazione di parrucche naturali a bambini e giovani che, a causa del cancro o di altre patologie, sono andati incontro alla perdita dei capelli.



Save The Children Italia ETS: 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.



Fondazione AIRC per la Ricerca sul Cancro ETS: realtà impegnata nella raccolta di fondi a sostegno della ricerca scientifica sul cancro, con l’obiettivo di contribuire al miglioramento della prevenzione, della diagnosi e della cura.

Nel corso del 2025, Great Lengths ha scelto di **reintrodurre tra le realtà sostenute l’Associazione DONNEXSTRADA**, a seguito di una rinnovata valutazione della rilevanza sociale della causa promossa e della sua coerenza con i valori della Società. L’associazione è impegnata nella prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere, tramite la promozione di strumenti di supporto, sensibilizzazione e protezione rivolti alle donne ed alle persone che vivono situazioni di vulnerabilità. La scelta di sostenere nuovamente questa realtà assume un significato particolarmente rilevante anche alla luce della forte presenza femminile all’interno di Great Lengths e rafforza il legame tra l’impegno dell’azienda verso la comunità e l’attenzione interna alla consapevolezza, alla sicurezza ed al benessere delle proprie persone.

Attraverso queste iniziative, Great Lengths conferma la volontà di contribuire in modo concreto a cause di rilevanza collettiva, orientando il proprio impatto sociale verso ambiti coerenti con la propria identità aziendale.

PARTECIPAZIONE ATTIVA E COINVOLGIMENTO DIRETTO

Per Great Lengths, il sostegno alle associazioni non si esaurisce nella sola dimensione economica, ma si traduce in un coinvolgimento attivo e continuativo nelle iniziative promosse dalle realtà supportate, in coerenza con l’approccio già descritto nell’ambito della prima finalità di beneficio comune.

Anche nel 2025, la Società ha confermato questo orientamento attraverso azioni concrete di **partecipazione**, **sensibilizzazione** e **mobilizzazione** della propria rete.

In particolare, a conferma del sostegno a The Little Princess Trust, i team di Great Lengths Headquarters e Great Lengths UK hanno unito le forze con alcuni tra i migliori hair-stylist e ambassador del brand per prendere parte alla **Run4Rome Marathon**, trasformando la partecipazione sportiva in un gesto collettivo di solidarietà ed in un’occasione di promozione della missione dell’associazione.



Questo impegno si inserisce in un **percorso** più ampio e **continuativo che Great Lengths porta avanti da anni a supporto di The Little Princess Trust**, attraverso un’attività strutturata di **raccolta delle extension rimosse presso i saloni certificati**. Tale iniziativa consente di coinvolgere direttamente clienti e professionisti, sensibilizzandoli sull’importanza della **donazione del prodotto all’associazione** e rafforzando il contributo della rete Great Lengths ad una causa condivisa. I risultati raggiunti confermano la crescente efficacia di questo percorso:

- nel **2021** sono state registrate **42 donazioni**,
- nel **2022** si è arrivati a **185**,
- nel **2023** il numero ha raggiunto **290**,
- nel **2024** nuovo incremento con un totale di **296 donazioni**,
- nel **2025** si è registrato un picco di **434 donazioni**.

Questo andamento evidenzia una crescita costante della partecipazione e testimonia la capacità dell’iniziativa di generare consapevolezza, coinvolgimento ed impatto concreto nel tempo.

Un ulteriore esempio di **collaborazione** diretta è rappresentato dall’iniziativa realizzata in occasione della **Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne**, durante la quale Great Lengths ha organizzato un momento di sensibilizzazione e formazione interna con il supporto dell’**Associazione DONNEX-STRADA** per la realizzazione dei contenuti tecnici. Nell’ambito dell’attività, è stato distribuito a tutti i dipendenti un **volantino contenente un QR code collegato ad una guida pratica per riconoscere ed affrontare situazioni di violenza di genere**. L’iniziativa riflette la convinzione della Società che il cambiamento reale nasca dalla consapevolezza, dalla responsabilità condivisa e dalla capacità di costruire reti di solidarietà. In questo senso, il contesto aziendale diventa un primo spazio di informazione, ascolto e prevenzione, in cui promuovere una cultura fondata sul rispetto e sulla tutela della dignità di ogni persona.



 IMPEGNO 2025	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO 2025
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 (capelli o di altro tipo)	4 Monетarie 434 capelli

IMPEGNO PER IL 2026

NEL 2026, L'IMPEGNO DI GREAT LENGTHS SARÀ ORIENTATO A CONFERMARE E RAFFORZARE ULTERIORMENTE IL SOSTEGNO A FONDAZIONI ED ASSOCIAZIONI IMPEGNATE A FAVORE DI PERSONE CHE VIVONO SITUAZIONI DI FRAGILITÀ, VULNERABILITÀ O SVANTAGGIO.

In continuità con il percorso avviato negli anni precedenti, il supporto alle realtà selezionate non si limiterà alla sola erogazione di contributi economici, ma continuerà a tradursi in una **partecipazione attiva ai progetti sostenuti**.

A questo impegno si affianca la volontà di contribuire in modo attivo all'evoluzione positiva del settore beauty, di cui Great Lengths è parte integrante. La Società riconosce infatti il ruolo che le imprese del settore beauty possono svolgere nel promuovere una concezione della bellezza orientata al benessere della persona, alla cura di sé ed al recupero della fiducia personale, soprattutto nei momenti di fragilità. In questa prospettiva, il beauty diventa uno strumento capace di accompagnare percorsi di self-care, contribuendo a generare impatto positivo sia a livello individuale sia sociale. In questa prospettiva, **nel 2026 Great Lengths si impegnerà a sviluppare collaborazioni multi-stakeholders con attori chiave del settore beauty**, quali aziende leader, professionisti, associazioni ed altre realtà rilevanti della catena del valore. Tali collaborazioni saranno **finalizzate alla realizzazione di iniziative condivise ad impatto positivo**, capaci di sensibilizzare il settore su tematiche sociali rilevanti, promuovere comportamenti responsabili ed amplificare il contributo collettivo del beauty alla società.

 IMPEGNO 2026	 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 (capelli o di altro tipo)



4.5

**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.



Da anni Great Lengths lavora attivamente per rafforzare la trasparenza e la tracciabilità delle materie prime utilizzate nei propri processi produttivi, promuovendo l'adozione di strumenti digitali e linee guida condivise con tutti gli attori coinvolti nella propria filiera, sia a monte che a valle.

Lo sviluppo della nuova realtà di Gruppo rappresenta esso stesso un passaggio fondamentale per dare piena attuazione alla quinta finalità di beneficio comune. L'integrazione delle company controllate ed il rafforzamento del coordinamento a livello corporate consentono infatti a Great Lengths di presidiare in modo più diretto e strutturato l'intera catena del valore, dalla gestione della fornitura fino alla valorizzazione del prodotto finito.

In questa prospettiva, la **crescita del Gruppo** non è solo un'**evoluzione organizzativa**, ma uno strumento attraverso cui l'azienda può **rafforzare qualità, trasparenza, controllo e responsabilità lungo tutta la filiera**, preservando al tempo stesso la maestria artigianale ed il valore distintivo del Made in Italy.

ETICA, SOSTENIBILITÀ E CONTROLLO DIRETTO LUNGO LA CATENA DEL VALORE

Nel 2025, a seguito della nuova configurazione societaria e dell'integrazione delle company internazionali nel perimetro del Gruppo, Great Lengths ha infatti avviato un **percorso di armonizzazione operativa lungo l'intera supply chain**, con l'obiettivo di consolidare presidi comuni in materia sociale, ambientale ed etica.

In questo contesto, l'attività inizialmente prevista relativa alla strutturazione di un programma di audit di seconda parte presso fornitori e filiali del Gruppo, è stata riformulata all'interno di una progettualità più ampia e strategica.

Questo cambio di impostazione nasce proprio dall'acquisizione di tali realtà, oggi sottoposte al controllo diretto del Gruppo, e della conseguente opportunità di rafforzare in modo più integrato il presidio sui processi di approvvigionamento da questi gestiti, in particolare nei rapporti con i partner indiani.

Il progetto avviato nel **2025** mira quindi a costruire un **modello di controllo più completo e strutturato sulla filiera della materia prima**, dalla fase di approvvigionamento fino alla lavorazione, distribuzione e vendita del prodotto finito. L'**obiettivo** è garantire completa **tracciabilità, coerenza operativa e allineamento agli standard ESG adottati dal Gruppo**, rafforzando al tempo stesso la capacità di monitoraggio e coordinamento delle diverse società coinvolte.

Per questo motivo, l'azione programmata nel 2025 è da considerarsi **in progress**: nel corso dell'anno sono state impostate le basi progettuali ed avviate le attività preliminari, mentre il percorso proseguirà nel 2026 con l'obiettivo di definire e implementare un sistema di governance sempre più integrato e capillare lungo l'intera catena di approvvigionamento.

GOVERNANCE RESPONSABILE E TRASPARENZA VERSO GLI STAKEHOLDER

Per Great Lengths implementare una **governance trasparente** rappresenta un elemento centrale per la costruzione di relazioni solide ed affidabili con tutti gli stakeholder coinvolti nel business, soprattutto in un contesto in cui la sostenibilità, l'etica e la conformità normativa assumono un ruolo sempre più rilevante nella valutazione delle partnership commerciali e degli acquisti.

Per Great Lengths, garantire presidi organizzativi chiari e strutturati significa non solo assicurare il rispetto delle normative applicabili, ma anche rafforzare la fiducia lungo l'intera catena del valore.

In questa prospettiva, nel corso dell'anno è stata svolta un'analisi relativa all'implementazione ed all'aggiornamento del **Modello 231 MOG** a livello corporate. A presidio di questa evoluzione, è stato nominato un **nuovo Organismo di Vigilanza**, incaricato di presidiare il modello attivo presso l'HQ e di accompagnarne l'evoluzione alla luce della nuova struttura aziendale e del più ampio perimetro organizzativo del Gruppo.

Tale attività ha rappresentato un passaggio importante per consolidare il sistema di controllo interno e garantire una maggiore coerenza tra assetto societario, responsabilità operative e strumenti di compliance.

L'impegno verso la trasparenza è stato inoltre confermato dalla **disponibilità dell'azienda a sottoporsi ad audit ESG di seconda parte** richiesti da importanti clienti, caratterizzati da un'elevata cultura e competenza sui temi della sostenibilità. Queste occasioni di verifica hanno consentito a Great Lengths di mettere alla prova il proprio sistema di gestione della sostenibilità, confermando la solidità dei presidi già attivi e facendo emergere, al tempo stesso, utili spunti di miglioramento. Gli audit hanno quindi rappresentato non solo uno strumento di rendicontazione e dialogo verso i clienti, ma anche un'opportunità concreta di apprendimento organizzativo, utile a **rafforzare ulteriormente la struttura interna, migliorare la formalizzazione dei processi e consolidare un approccio sempre più integrato alla governance ESG**.

 IMPEGNO 2025	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO 2025
Rafforzare l'allineamento delle operazioni lungo la catena del valore ai principi etici e agli standard di sostenibilità	Realizzare una collaborazione con realtà esperte del settore per impostare un programma di audit di seconda parte presso i fornitori e le filiali del gruppo per valutarne l'aderenza ai criteri sociali, ambientali ed etici	Si/No	In progress / evoluzione
Rafforzare il sistema di governance e compliance aziendale, attraverso l'adozione di strumenti e modelli organizzativi in grado di garantire maggiore coerenza, trasparenza e responsabilità a livello di gruppo	Analisi di implementazione del Modello 231 MOG (Modello di Organizzazione e Gestione) a livello corporate	Si/No	Si
Aumentare la garanzia di trasparenza verso i clienti	Rendersi disponibili ad audit ESG di seconda parte	% audit ESG di seconda parte accettati	100%

IMPEGNO PER IL 2026

IN QUESTA FASE DI AVVIO DELLE ATTIVITÀ INTEGRATE DEL GRUPPO A LIVELLO INTERNAZIONALE, GREAT LENGTHS RITIENE PRIORITARIO APPROFONDIRE LA CONOSCENZA DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO IN CUI OPERA, CON L'OBIETTIVO DI INDIVIDUARE I FATTORI DETERMINANTI PER IL CONTROLLO E LA GESTIONE DEI PROPRI IMPATTI.

In tale prospettiva, **nel corso del 2026** l’azienda prevede di sviluppare **specifiche analisi d’impatto sulla biodiversità e sui diritti umani** lungo la catena del valore, al fine di identificare gli aspetti rilevanti, i potenziali rischi e le principali priorità di intervento. Questi assessment rappresenteranno strumenti fondamentali per rafforzare la capacità del Gruppo di valutare in modo più strutturato e mirato i propri impatti ESG, sia rispetto alle interazioni con i sistemi naturali, sia rispetto alle persone coinvolte, direttamente o indirettamente, lungo la filiera e nelle diverse fasi del processo aziendale.

Sulla base della medesima impostazione strategica ed operativa, **nel 2026** Great Lengths intende **rafforzare la governance della propria filiera**, proseguendo il lavoro avviato nel 2025 con il supporto di un partner specializzato atto a sviluppare un’analisi strutturata della catena di approvvigionamento, per poter poi consolidare un controllo diretto della materia prima, sia in termini quantitativi sia qualitativi, introducendo strumenti di monitoraggio e controllo delle aree locali di approvvigionamento e garantire pienamente la tracciabilità lungo tutte le fasi del processo.

Parallelamente, Great Lengths intende inoltre **progettare un nuovo assetto logistico globale** atto ad efficientare il coordinamento tra le diverse società di vendita e gli stabilimenti produttivi, coerente con la strategia di crescita del Gruppo ed in grado di sostenere una gestione più standardizzata, efficiente e trasparente dei flussi commerciali e distributivi.

 IMPEGNO 2026	 AZIONE	 KPI
Consolidare l’allineamento delle operazioni lungo la supply chain e la catena del valore ai principi etici ed agli standard di sostenibilità	Avviare, con il supporto di un partner specializzato, un’analisi strutturata della catena di fornitura delle materie prime, al fine di ottimizzare i presidi di governance, definire criteri condivisi ed introdurre strumenti di monitoraggio e controllo delle aree locali di approvvigionamento	Si/No
	Progettare un nuovo assetto logistico globale allineato alla strategia di crescita del Gruppo GL in grado di garantire standardizzazione, tracciabilità ed ottimizzazione degli aspetti ESG	Si/No
Rafforzare la conoscenza e il presidio degli impatti della catena del valore sui sistemi naturali e sulle persone, promuovendo un approccio strutturato ed orientato al miglioramento continuo	Sviluppo di analisi d’impatto sulla biodiversità lungo la catena del valore, per identificare impatti rilevanti e priorità di intervento (almeno 1 assessment)	Numero di assessment
	Sviluppo di un’analisi d’impatto sui diritti umani lungo la catena del valore, per identificare rischi, impatti e priorità di rafforzamento (almeno 1 assessment)	Numero di assessment





4.6

**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 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.



La **sesta finalità di beneficio comune** rappresenta l'impegno di Great Lengths nel **promuovere un modello di impresa responsabile**, capace di integrare la sostenibilità nelle scelte strategiche. In qualità di **Società Benefit e B Corp certificata**, infatti, l'azienda decide ogni giorno di farsi portavoce di un tipo di **impresa etica**, che abbia come priorità le persone, la comunità e l'ambiente.

INTEGRAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ NELLE STRATEGIE AZIENDALI E NEL MODELLO GLOBALE DI BUSINESS

Per Great Lengths, la costruzione di una gestione del business sostenibile sempre più solida, stabile ed all'avanguardia passa anche attraverso la partecipazione ad attività esterne di confronto, formazione ed aggiornamento. **Nel 2025** l'azienda ha infatti partecipato a **19 eventi** tra meeting, conferenze, webinar, community call e tavole rotonde. Le attività seguite hanno riguardato tematiche diverse ma complementari:

- **standard B Corp e sostenibilità d'impresa**, attraverso Community Call organizzate da B Lab, incontri dedicati ai nuovi standard B Corp Global e webinar di approfondimento su Missione & Stakeholder Governance, Azione Climatica, Lavoro Equo, Relazioni istituzionali ed Azione collettiva; la partecipazione attiva a questi eventi ha contribuito a strutturare il percorso di preparazione alla ricertificazione B Corp secondo i nuovi standard.
- **clima, biodiversità, misurazione degli impatti, innovazione e cultura della sostenibilità** con focus su inventari GHG, CO2alizione e riflessioni post COP sul ruolo della biodiversità; tali approfondimenti hanno offerto spunti tecnici e strategici utili alla definizione e allo sviluppo di strategie aziendali che verranno portate avanti nei prossimi anni.

- **sistemi di gestione e audit**, attraverso aggiornamenti sulle nuove versioni previste dal 2026 per le ISO 9001, 45001 e 14001 e sugli standard SMETA.
- **compliance ambientale e normativa**, mediante approfondimenti sull'aggiornamento degli strumenti ministeriali per la gestione dei rifiuti e webinar inerenti ai recenti aggiornamenti sulla regolamentazione europea in materia di imballaggio.

La partecipazione a questi momenti ha rappresentato per Great Lengths un'importante occasione di aggiornamento tecnico e strategico. Da un lato, ha permesso all'azienda di consolidare la propria conoscenza dell'evoluzione normativa e degli standard di riferimento; dall'altro, ha favorito il confronto con realtà esterne ed organizzazioni impegnate in percorsi analoghi, contribuendo a rafforzare competenze interne, consapevolezza organizzativa e capacità di anticipare le trasformazioni del contesto ESG.

MISURAZIONE E MONITORAGGIO DELLE EMISSIONI GHG (GREENHOUSE GASES)

Nel **2025** Great Lengths ha calcolato una baseline delle proprie **emissioni di gas climalteranti** espresse in termini di tonnellate di CO2 equivalente, in linea con la metodologia del GHG Protocol corporate standard e il GRI (Global Reporting Initiative). In particolare, ha misurato:

- **Emissioni dirette** (Scope 1): **emissioni generate da fonti di proprietà o sotto controllo dell'organizzazione**. Rientrano, ad esempio, la combustione di carburanti per la flotta aziendale e le emissioni fuggitive legate a impianti di refrigerazione. La contabilizzazione dello Scope 1 consente di descrivere l'impatto diretto delle attività;

- **Emissioni indirette da energia** (Scope 2): **emissioni associate alla produzione dell'energia acquistata e consumata** (elettricità, calore o vapore). La loro stima è centrale per rappresentare l'impronta climatica legata ai consumi energetici. Attualmente viene adottato l'approccio "location-based" e "market based".

Nello specifico, secondo il metodo market-based, il 100% delle emissioni è attribuibile all'utilizzo di combustibili (Scope 1) mentre sono azzerate le emissioni attribuibili al consumo di energia elettrica (Scope 2) in quanto interamente proveniente da fonti rinnovabili.

La sintesi dei risultati è riportata di seguito:

2025*	
Scope	
Scope 1**	
Scope 2 (location-based approach)***	
Scope 2 (market-based approach)****	
TOTALE (Location based)	842,52
TOTALE (Market Based)	534,89

* Dati riferiti a GL Group

** Per il calcolo delle emissioni di Scope 1, sono stati considerati i fattori di emissione relativi al database UK Government GHG conversion factors for company reporting (DEFRA) 2025, espressi in CO2eq. Gli impatti derivanti dallo Scope 1 includono l'utilizzo di combustibili fossili, la combustione di carburanti per la flotta aziendale e le emissioni fuggitive legate a impianti di refrigerazione.

*** Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 (metodo Location-based) sono stati utilizzati fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia nazionale espressi in CO2 (fonte: IEA, 2023).

**** Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 (metodo Market-based) sono stati utilizzati fattori di emissione espressi in CO2 relativi al "residual mix" (fonte: IEA, 2023).

COINVOLGIMENTO DIRETTO DEI DIPENDENTI E STAKEHOLDERS ENGAGEMENT

Da quando è diventata Società Benefit, Great Lengths promuove ogni anno **momenti di coinvolgimento diretto dei dipendenti sulle tematiche di sostenibilità**, riconoscendo il ruolo centrale delle persone nella costruzione di un modello aziendale capace di generare impatto positivo in modo concreto e condiviso. In particolare, proseguendo questa prassi consolidata, il Dipartimento ESG ha organizzato nel 2025 un **incontro** rivolto a tutti i dipendenti dell'HQ, **finalizzato alla condivisione della strategia aziendale ESG**.

L'iniziativa ha rappresentato un'occasione per raccontare i principali avanzamenti del percorso di sostenibilità, condividere priorità ed obiettivi futuri e raccogliere il punto di vista delle persone che contribuiscono quotidianamente alla crescita ed all'evoluzione della realtà aziendale. Questi momenti di confronto rappresentano per l'azienda occasioni significative per rafforzare il dialogo interno, aumentare la consapevolezza sui temi ESG e rendere la sostenibilità una base strutturale della cultura aziendale, su cui costruire scelte, comportamenti ed obiettivi condivisi.



Al fine di dare ulteriore concretezza all'impegno di sensibilizzazione interna, in occasione del **secondo Festival della Sostenibilità aziendale - evento di team building** proposto ai dipendenti a seguito della prima edizione tenutasi l'anno precedente - Great Lengths ha organizzato un tavolo tecnico con la partecipazione di **Ogyre, realtà impegnata nel recupero della plastica dispersa in mari ed oceani** attraverso progetti che coinvolgono comunità locali ed operatori della pesca. La realizzazione di questo incontro ha permesso di valorizzare una collaborazione già avviata attraverso l'**acquisto delle borracce Ogyre**, adottate come gadget aziendale, e ha rappresentato un'opportunità concreta per avvicinare i dipendenti ad un progetto ambientale tangibile, capace di collegare il tema globale dell'inquinamento da plastica a comportamenti, scelte e responsabilità quotidiane.

Questa attività ha consentito di unire **sensibilizzazione ambientale, formazione informale e rafforzamento del senso di appartenenza**, confermando il valore degli eventi aziendali come strumenti per diffondere cultura della sostenibilità e stimolare una partecipazione attiva.

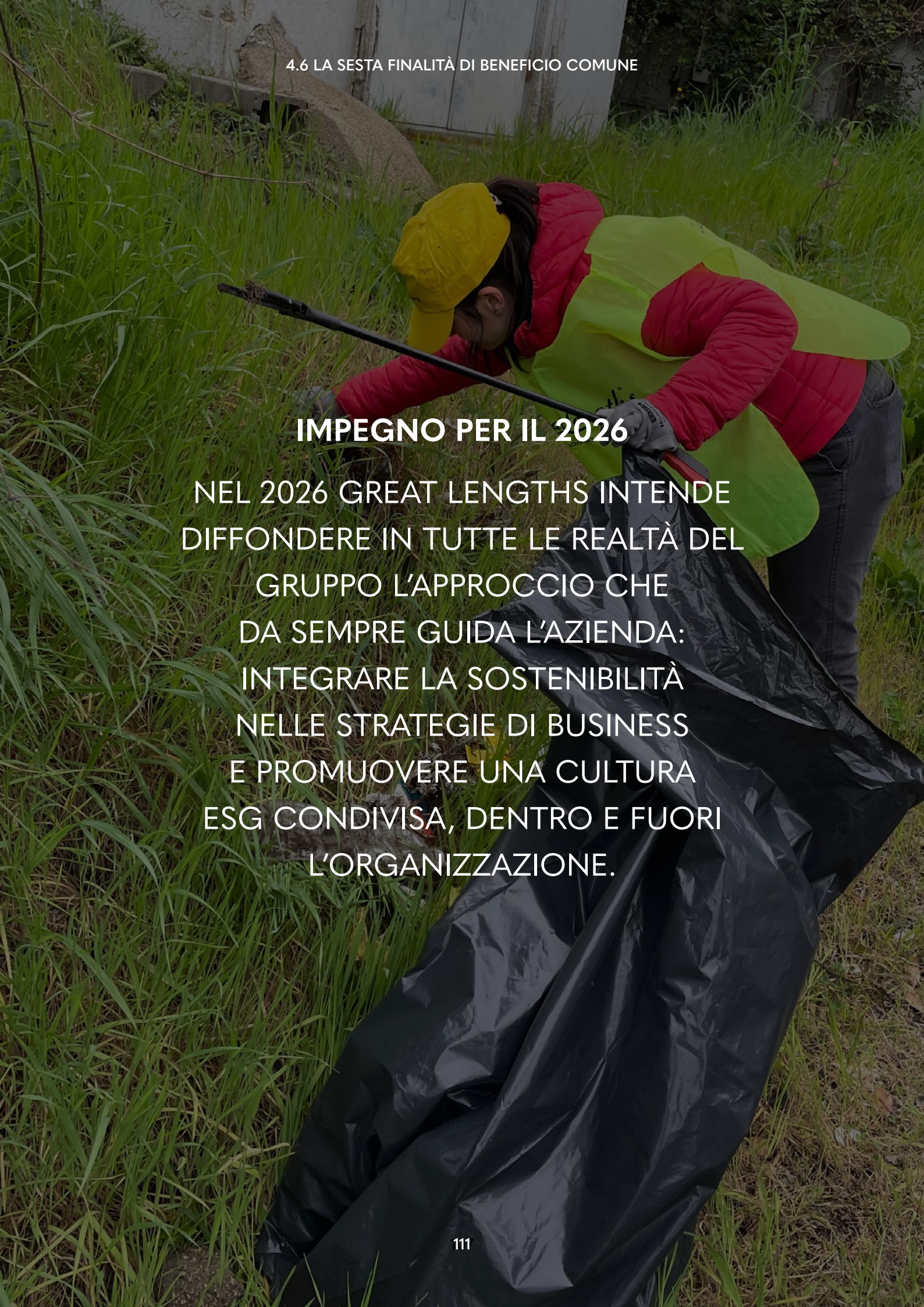


VOLONTARIATO AZIENDALE ED IMPATTO SUL TERRITORIO

A supporto dell'impegno a promuovere attività di volontariato locale, nel 2025 Great Lengths ha organizzato, in collaborazione con **Legambiente Lago di Vico**, una **giornata di volontariato aziendale** dedicata alla **pulizia della zona industriale in cui sono ubicati gli stabilimenti dell'HQ**. L'iniziativa si è inserita nella più ampia campagna "Puliamo il Mondo", promossa da Legambiente, che ogni anno coinvolge cittadini, associazioni, scuole, enti ed imprese in attività concrete di cura, pulizia e valorizzazione degli spazi comuni. Questa azione ha avuto un duplice valore: da un lato, ha generato un **impatto ambientale positivo diretto** attraverso la rimozione dei rifiuti e la cura di un'area prossima ai luoghi dove si realizzano i principali step produttivi, dall'altro ha rappresentato un'importante occasione di **sensibilizzazione e coinvolgimento attivo dei dipendenti**, chiamati a contribuire in prima persona alla tutela del territorio in cui l'azienda opera. La giornata ha rafforzato il legame tra Great Lengths, le persone e la comunità locale, trasformando il volontariato in uno strumento concreto di partecipazione, responsabilità condivisa e consapevolezza ambientale. In questo senso, l'attività non si è limitata ad un'azione puntuale di pulizia, ma ha contribuito a consolidare una cultura aziendale orientata alla cura del contesto sociale ed ambientale circostante.



 IMPEGNO 2025	 AZIONE	 KPI	 RISULTATO 2025
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	19
	Promuovere attività di volontariato locali	Sì/No	Sì
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	2 (incontro con Ogyre ed incontro interno GL)
	Coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche di sostenibilità attraverso l'organizzazione di eventi di team building a tema (almeno 1)	Numero di attività	1



IMPEGNO PER IL 2026

NEL 2026 GREAT LENGTHS INTENDE DIFFONDERE IN TUTTE LE REALTÀ DEL GRUPPO L'APPROCCIO CHE DA SEMPRE GUIDA L'AZIENDA: INTEGRARE LA SOSTENIBILITÀ NELLE STRATEGIE DI BUSINESS E PROMUOVERE UNA CULTURA ESG CONDIVISA, DENTRO E FUORI L'ORGANIZZAZIONE.

A tale fine, **la ricertificazione B Corp di Gruppo secondo i nuovi standard rappresenterà un passaggio strategico**, non solo come momento di verifica del livello di maturità raggiunto, ma anche come occasione per acquisire strumenti, indirizzi tecnici e criteri operativi utili ad orientare l'evoluzione del modello ESG aziendale. In sinergia con tale attività, l'azienda lavorerà allo sviluppo di una struttura di raccolta dati ESG di Gruppo, conforme ai principali framework internazionali; i criteri e gli indirizzi tecnici derivanti dal percorso di ricertificazione B Corp costituiranno un riferimento utile per orientare questa attività, contribuendo alla costruzione di un sistema di monitoraggio ESG strutturato e condiviso a livello di Gruppo.

Nel 2026 Great Lengths continuerà a partecipare attivamente a meeting, conferenze, convegni e tavole rotonde sui temi della sostenibilità, con particolare attenzione alle iniziative promosse dal mondo B Corp. L'azienda sceglie di portare avanti questa attività perché riconosce nel confronto con realtà esterne un elemento fondamentale per alimentare il proprio percorso di miglioramento, intercettare e restare aggiornata in merito all'evoluzione degli standard ESG e contribuire alla diffusione di buone pratiche.

In continuità con il percorso avviato negli scorsi anni, Great Lengths intende inoltre **promuovere attività di volontariato aziendale**, valorizzandole non solo come strumento concreto di responsabilità sociale, ma anche come occasione per rafforzare il senso di appartenenza, la consapevolezza ed il legame tra l'azienda e il contesto esterno in cui opera.

Tali occasioni di confronto esterno rappresentano per Great Lengths anche strumenti utili per alimentare iniziative interne di valore sui temi ESG. Le conoscenze, gli stimoli e le buone pratiche raccolte attraverso la partecipazione ad eventi esterni vengono infatti valorizzati anche all'interno dell'organizzazione, attraverso momenti dedicati di approfondimento e confronto con i dipendenti. In questa logica, Great Lengths continuerà anche nel 2026 a sensibilizzare i propri dipendenti attraverso la **realizzazione di tavoli di lavoro tecnici dedicati all'approfondimento di tematiche di sostenibilità**, con l'obiettivo di favorire il dialogo tra le diverse funzioni aziendali,

promuovere la partecipazione attiva e stimolare lo sviluppo di soluzioni condivise su temi ESG rilevanti per il business.

Il coinvolgimento dei dipendenti sarà rafforzato anche attraverso l'**organizzazione di eventi di team building a tema sostenibilità**, pensati per unire formazione, partecipazione e senso di comunità. Tali attività permetteranno di tradurre i principi ESG in esperienze concrete e condivise, contribuendo a rendere la sostenibilità parte integrante della cultura aziendale quotidiana.

 IMPEGNO 2026	 AZIONE	 KPI
Promuovere l'integrazione della sostenibilità nelle strategie e nei modelli di business	Ricertificazione BCorp di Gruppo con i nuovi standard	Si/No
	Sviluppo di una struttura di raccolta dati ESG di Gruppo in conformità con framework internazionali	Si/No
	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
	Promuovere attività di volontariato aziendali	Si/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

“

IN OTTEMPERANZA ALLA
LEGGE 208/2015 SULLE SOCIETÀ
BENEFIT E, NELLO SPECIFICO,
AI FINI DI CUI AI COMMI DA 376
A 384, **LE SOCIETÀ BENEFIT,**
NELLA RELAZIONE CHE
REDIGONO ANNUALMENTE,
**DEVONO DOCUMENTARE
IL PROPRIO IMPATTO;**

”

la stessa legislazione non indica quale strumento utilizzare nello specifico per effettuare questo tipo di rendicontazione, ma 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**.

Negli anni, la scelta di Great Lengths sullo strumento da utilizzare a tal fine è stata mossa anche dalla volontà di valorizzare la sua identità ed i suoi valori; in coerenza con l'adesione dell'azienda alla community B Corp, per il processo di assessment interno è stato quindi **adottato il B Impact Assessment (BIA), sviluppato a partire dal 2006 dallo Standards Advisory Council dell'ente non profit B Lab**.

Fin dal 2022, anno in cui Great Lengths ha ottenuto la prima certificazione B Corp, la valutazione dell'impatto come società Benefit è stata infatti effettuata tramite l'analisi dei risultati del B Impact Assessment (BIA) elaborato secondo lo standard BIA v1.6.. Nel 2025, con la pubblicazione dello standard B Corp v2.2 da parte di B Lab, è iniziata una nuova fase nel percorso di misurazione e gestione dell'impatto aziendale. **Il framework aggiornato introduce un approccio più strutturato**, basato su requisiti articolati per le aree di impatto di seguito descritte:

- **FR - Foundational Requirements**

Attraverso questa area si rafforza il presidio dei requisiti legali e dei potenziali rischi, consolidando le basi per una gestione responsabile e conforme.

- **CA - Climate Action**

La gestione di questa area contribuisce a rendere concreto l'impegno nella lotta alla crisi climatica e nella riduzione dei suoi impatti.

- **FW - Fair Work**

Questa area valorizza l'impegno nella promozione di condizioni di lavoro di qualità e di una cultura aziendale positiva.

- **PSG - Purpose and Stakeholder Governance**

Il presidio di questa area consente di integrare lo scopo aziendale e la stakeholder governance nei processi decisionali, contribuendo ad un modello economico più inclusivo, equo e rigenerativo.

- **JEDI - Justice, Equity, Diversity, Inclusion**

Attraverso questa dimensione si promuove la costruzione di ambienti di lavoro inclusivi e diversificati, favorendo al contempo comunità più giuste ed eque.

- **HR - Human Rights**

Questa area rafforza l'attenzione al rispetto della dignità delle persone ed alla tutela dei diritti umani lungo le attività aziendali e la catena del valore.

- **ESC - Environmental Stewardship and Circularity**

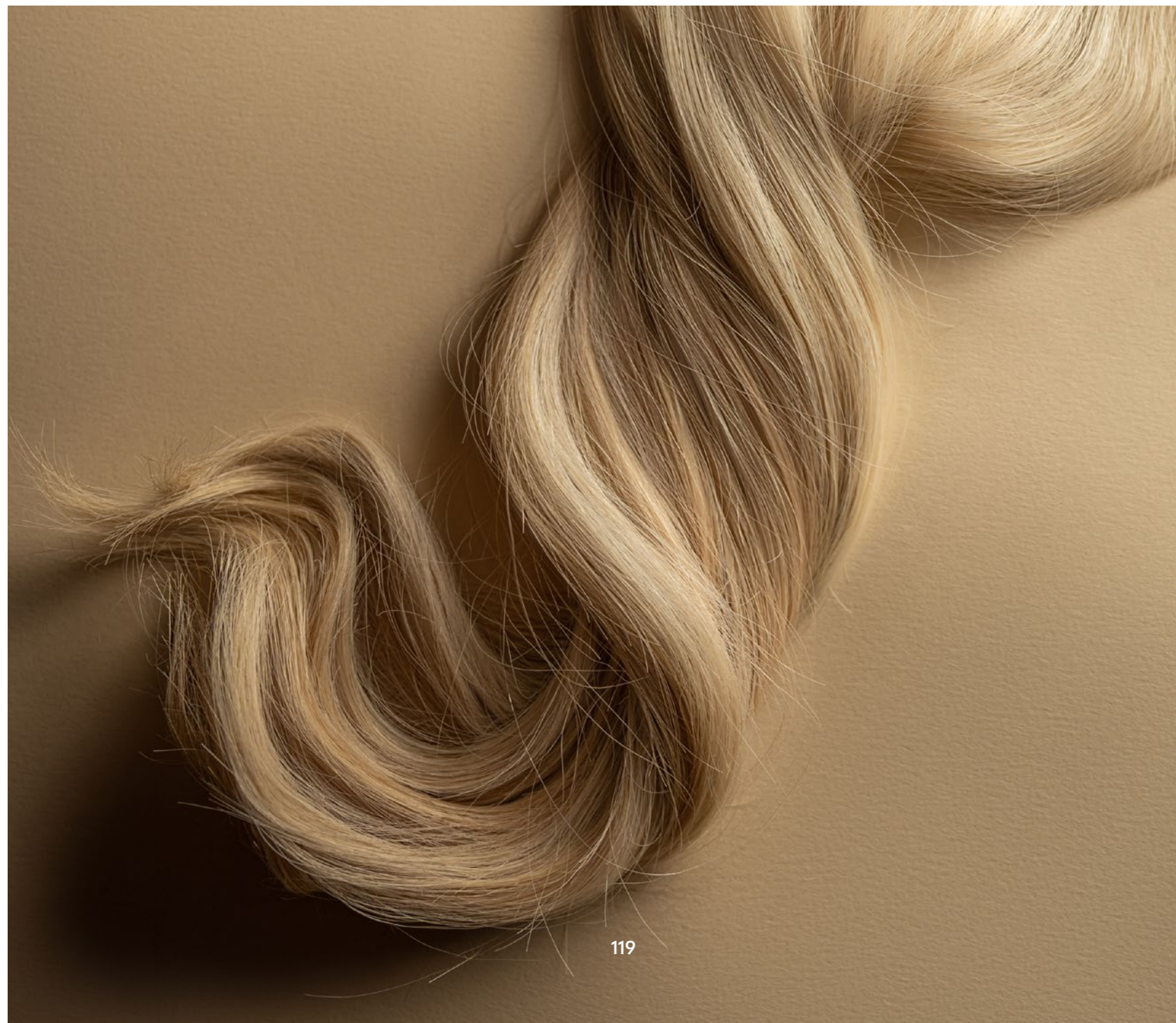
La gestione di questa area sostiene l'impegno nella tutela dell'ambiente e nello sviluppo di pratiche circolari, riducendo gli impatti negativi e favorendo effetti positivi nelle operazioni e nella catena del valore.

- **GACA - Government Affairs & Collective Action**

Questa dimensione valorizza il ruolo dell'azienda nel contribuire a soluzioni condivise per un'economia equa, inclusiva e rigenerativa, anche attraverso relazioni istituzionali responsabili e iniziative collettive.

Per Great Lengths, questo cambiamento ha rappresentato un'occasione concreta per rileggere il proprio percorso di sostenibilità in chiave evolutiva. **Nel corso del 2025**, il Gruppo ha infatti svolto una **gap analysis sull'intero perimetro societario**, con l'**obiettivo di valutare il proprio livello di allineamento ai nuovi requisiti B Corp** ed individuare le azioni necessarie per rafforzare ulteriormente il proprio modello di gestione dell'impatto.

A partire da questa analisi, Great Lengths ha **definito un piano di miglioramento** volto a colmare i gap emersi ed a consolidare il proprio impegno all'interno della community B Corp. La rendicontazione dell'impatto 2025 tiene quindi conto di due momenti distinti: una prima fotografia a **dicembre 2025**, riferita all'anno oggetto della presente Relazione di Impatto, ed un successivo aggiornamento nel periodo di pubblicazione del documento, a **maggio 2026**, che consente di evidenziare il percorso intrapreso.



Il **Grafico 1** mostra lo **stato di avanzamento del Gruppo rispetto ai requisiti previsti per ciascuna area di impatto**, sulla base della misurazione riferita al 2025. I **tre colori** rappresentano i diversi livelli di avanzamento - **Done, In Progress** e **Planned but not started** - descritti nella legenda. Le percentuali riportate all'interno di ciascuna area indicano la quota di requisiti già completati, quelli su cui sono in corso attività di adeguamento e quelli per cui è prevista l'attuazione attraverso le azioni definite nel piano di miglioramento.

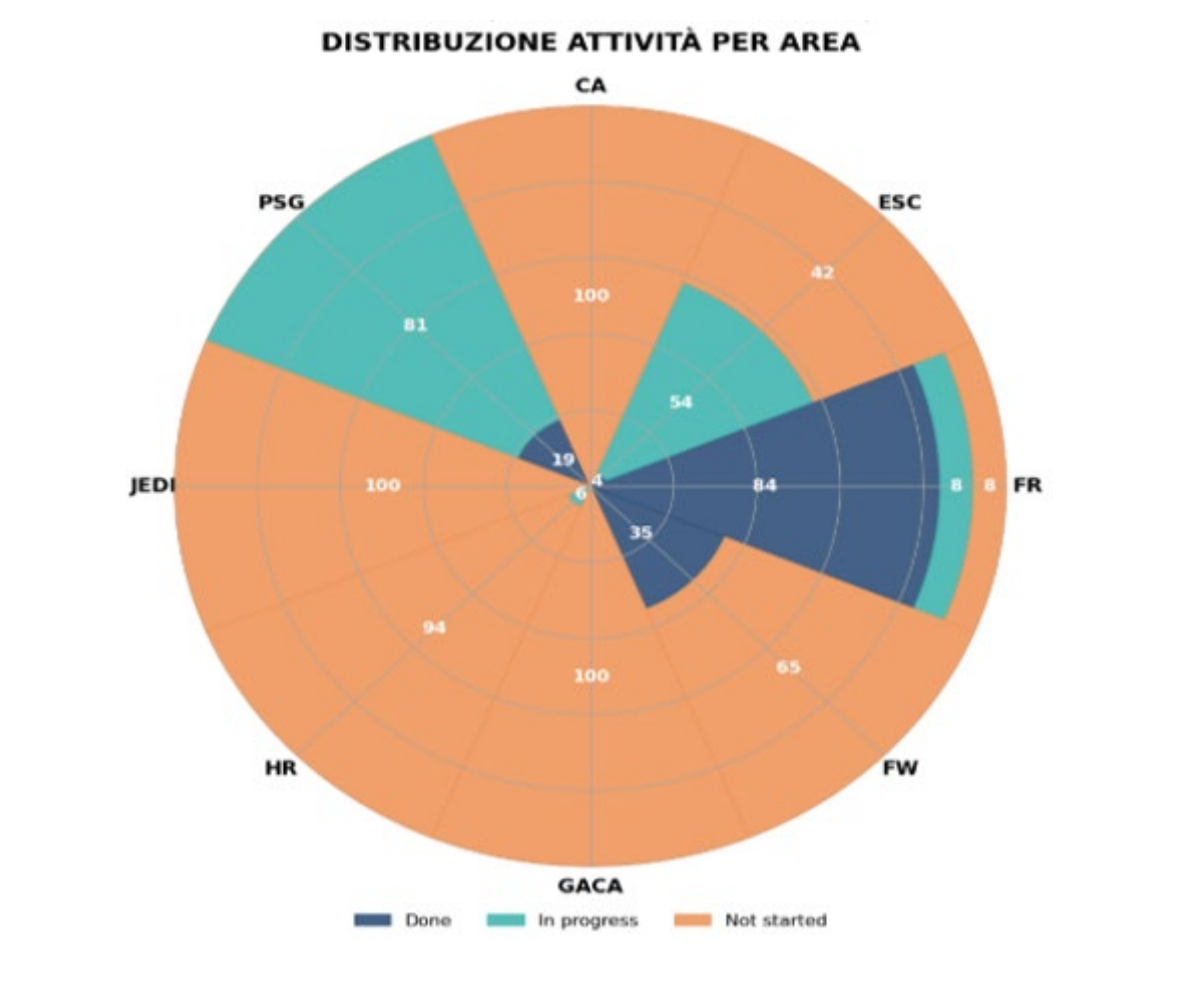
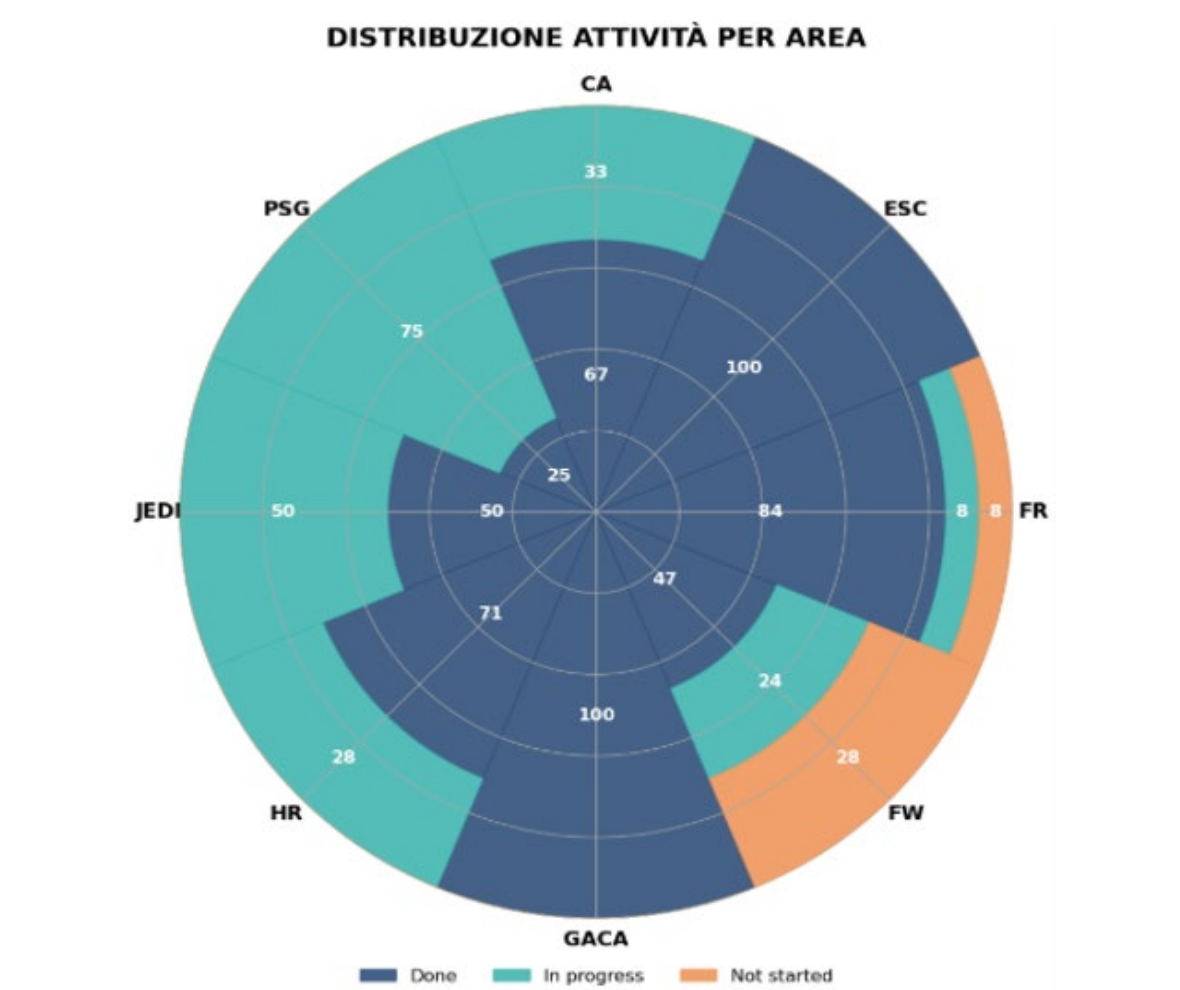


Grafico 1 _ Livello di conformità ai requisiti BIA V2.2 a dicembre 2025

Il **Grafico 2** presenta invece i **risultati aggiornati a maggio 2026** e mostra un avanzamento significativo rispetto alla fotografia del 2025. In questo senso, il secondo grafico non rappresenta solo un aggiornamento numerico, ma testimonia la capacità e l'impegno del Gruppo nel concretizzare l'analisi svolta in azioni strutturate, priorità operative e piani di miglioramento coerenti con il nuovo standard B Corp.



Livello di conformità ai requisiti BIA V2.2 a maggio 2026

A seguito della gap analysis effettuata, il Gruppo ha infatti attivato un insieme di iniziative trasversali alle aree di impatto, con l'obiettivo di ridurre i gap emersi e rafforzare l'integrazione dei temi ESG nella governance e nei processi. Tra le principali direttrici di lavoro si evidenziano, ad esempio: **lo sviluppo e l'integrazione di un Piano d'azione per il Clima** (Climate Action), **la definizione e l'implementazione di un impegno e di un Piano JEDI** volto a promuovere una cultura di maggiore inclusione ed a consolidare linee guida e pratiche interne, **l'avvio delle attività di analisi e gestione dei rischi relativi ai diritti umani e alla biodiversità lungo la catena del valore**.

I risultati di questo percorso saranno oggetto di valutazione nell'ambito dell'audit di certificazione ai nuovi standard B Corp, che l'azienda ha programmato nel corso del 2026 in linea con le tempistiche indicate da B Lab stessa.

Questo percorso riflette la volontà del Gruppo di continuare a **crescere in modo responsabile**, mantenendo un **ruolo attivo all'interno della community B Corp** e rafforzando, anno dopo anno, il proprio **contributo ad un'economia più inclusiva, equa e rigenerativa**.



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

