



GARGIULO & MAIELLO S.p.A.

Partner oltre la fornitura

Bilancio di sostenibilità 2025

Persone,
territorio
e valore condiviso
per un futuro
più sostenibile

GARGIULO & MAIELLO



Sommario

Lettera Agli Stakeholder	4
Nota Metodologica	6

1 Il Gruppo Gargiulo & Maiello

1.1 Profilo aziendale	10
1.1.1 Vision, Mission e valori	11
1.2 Attività e modello di business	12
1.3 58 anni di storia	15

2 L'approccio di Gargiulo & Maiello alla sostenibilità

2.1 Engagement degli stakeholder e creazione di valore	20
2.2 Analisi di materialità	24
2.3 Strategia e obiettivi	27

3 Responsabilità ambientale

3.1 Strategia ambientale e contrasto al cambiamento climatico	34
3.1.1 Consumi energetici	36
3.1.2 Emissioni	37
3.1.3 Innovazione logistica e nuova unità operativa	38
3.2 Gestione responsabile delle risorse ed economia circolare	39
3.2.1 Gestione dei materiali e del packaging	39
3.2.2 Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica	40

4 Responsabilità sociale

4.1 Il capitale umano di G&M	42
4.1.1 Composizione e caratteristiche del personale	42
4.1.2 Formazione e sviluppo del personale	48
4.1.3 Diversità, welfare aziendale e pari opportunità	50
4.1.4 La salute, sicurezza del personale	55
4.2 I servizi G&M e le relazioni con la clientela	56
4.2.1 Il sistema distributivo multicanale	57
4.2.2 Il cliente al centro (il programma fedeltà)	58
4.2.3 Sicurezza dei prodotti e salute del consumatore	59
4.3 Rapporti con il territorio	60
4.3.1 Progetti ed iniziative a sostegno della comunità	61

5 Condotta aziendale

5.1 Il modello di governance e organi di controllo	64
5.2 Etica aziendale	66
5.2.1 L'integrità nella condotta del business di G&M	66
5.2.2 Principi etici generali	68
5.2.3 Mappatura e gestione dei rischi esg	69
5.3 Rapporti con i fornitori	71
GRI CONTENT INDEX	73

Lettera agli stakeholder

È con grande orgoglio che presentiamo l'edizione 2025 del Bilancio di Sostenibilità di Gargiulo & Maiello S.p.A., un documento che racconta il percorso compiuto dal nostro Gruppo e, soprattutto, la direzione che intendiamo continuare a seguire.

Viviamo in un contesto caratterizzato da trasformazioni rapide, nuove sfide e scenari in continua evoluzione. In questo quadro, essere impresa significa oggi assumersi una responsabilità che va oltre i risultati economici: significa generare valore nel tempo, per le persone, per il territorio, per i nostri partner e per l'ambiente.

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta per noi un momento importante di consapevolezza e trasparenza. Non è soltanto uno strumento di rendicontazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti, ma il racconto concreto del nostro modo di fare impresa e della visione che guida le nostre scelte.

Nel corso degli anni abbiamo costruito un modello fondato sulla capacità di innovare, adattarci e guardare al futuro, mantenendo saldi i valori che da sempre caratterizzano il gruppo Gargiulo & Maiello. Crescita economica, responsabilità sociale e tutela dell'ambiente sono dimensioni che consideriamo sempre più interconnesse e che orientano il nostro percorso di sviluppo.

I risultati presentati in queste pagine testimoniano il lavoro portato avanti con costanza e determinazione. Raccontano le iniziative realizzate per ridurre il nostro impatto ambientale, per promuovere comportamenti di consumo più responsabili lungo la nostra filiera, per consolidare relazioni di fiducia con clienti, partner e fornitori e, soprattutto, per garantire attenzione, sicurezza e benessere alle persone che ogni giorno contribuiscono alla crescita del Gruppo.

Sono proprio le nostre persone il cuore di questo percorso. Con il loro impegno, la loro professionalità e la capacità di affrontare ogni giorno nuove sfide, rendono possibile il nostro processo di miglioramento continuo e ci permettono di trasformare gli obiettivi in risultati concreti.

Per noi sostenibilità significa adottare una visione ampia e integrata.



Significa andare oltre la riduzione delle emissioni o l'utilizzo di materiali riciclati e considerare l'impatto delle nostre decisioni lungo tutte le dimensioni dell'attività aziendale. Ogni scelta deve contribuire, per quanto possibile, alla costruzione di un modello di sviluppo più responsabile, equilibrato e duraturo.

Il Bilancio, redatto secondo gli standard GRI, nasce anche dalla volontà di ascoltare e coinvolgere i nostri stakeholder, analizzando in maniera consapevole gli impatti positivi e negativi delle nostre attività e individuando le aree sulle quali concentrare maggiormente il nostro impegno.

Siamo convinti che la solidità di un'impresa si misuri non soltanto attraverso i risultati economici, ma anche attraverso la capacità di creare opportunità, promuovere inclusione, tutelare le persone, rispettare l'ambiente e contribuire concretamente allo sviluppo delle comunità in cui opera.

Le prossime pagine restituiscono quindi il racconto di un Gruppo in costante crescita, profondamente legato al proprio territorio e allo stesso tempo capace di guardare avanti, con una chiara vocazione all'innovazione sostenibile.

Da sempre Gargiulo & Maiello investe energie, competenze e idee nella ricerca di nuove soluzioni e nuovi strumenti, con lo stesso spirito imprenditoriale che ne ha accompagnato la crescita nel tempo. Continueremo a farlo con responsabilità e determinazione, consapevoli che ogni traguardo raggiunto rappresenta anche il punto di partenza per nuove sfide. Il nostro obiettivo rimane quello di costruire valore duraturo e di contribuire, attraverso il nostro esempio e le nostre azioni, a un futuro più sostenibile, inclusivo e responsabile per tutti.

Cav. Lav. Giuseppe Maiello



Nota metodologica

SCOPO E FINALITÀ

Giunto alla sua quarta edizione, il presente Bilancio di Sostenibilità nasce dall'esigenza di offrire una rendicontazione coerente con la visione e la strategia d'impresa del Gruppo, che riconosce nella sostenibilità un elemento centrale per la creazione di valore e un importante fattore di vantaggio competitivo, capace al tempo stesso di orientare in maniera consapevole le scelte del mercato.

La condivisione di informazioni di carattere sociale – relative, tra gli altri aspetti, alla gestione del personale, alla salute e sicurezza, alla formazione, al welfare e alla qualità dei servizi – e di informazioni ambientali – con particolare riferimento alla gestione responsabile dei rifiuti, del packaging e dell'energia, nonché al contributo alla lotta al cambiamento climatico – consente di restituire agli stakeholder una visione complessiva dell'attività d'impresa e degli impatti, positivi e negativi, effettivi e potenziali, ad essa connessi.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità rappresenta per l'azienda una scelta di natura volontaria. Gargiulo & Maiello S.p.A., infatti, non rientra tra gli Enti di Interesse Pubblico di grandi dimensioni soggetti all'obbligo di rendicontazione delle performance non finanziarie previsto dal Decreto Legislativo 254/2016. Il documento si rivolge a tutte le categorie di stakeholder – dipendenti, fornitori, clienti, cittadini, enti pubblici, Pubblica Amministrazione e, più in generale, a tutti i soggetti interessati alle attività del Gruppo. Per questo motivo, dal punto di vista editoriale, si è scelto di adottare un linguaggio chiaro e accessibile, accompagnando le informazioni con grafici e tabelle in grado di favorire una lettura immediata e una più agevole comprensione dei dati.

Gli indicatori utilizzati per rappresentare i risultati sono stati selezionati con l'obiettivo di fornire una misurazione quanto più possibile oggettiva delle performance aziendali, indipendentemente dal loro andamento positivo o negativo, garantendo così trasparenza e completezza nella rendicontazione.

La sostenibilità costituisce uno dei principi fondanti che guidano le attività del Gruppo. Per questa ragione, nella redazione del

Bilancio di Sostenibilità sono stati presi in considerazione i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, intesi come obiettivi condivisi al cui raggiungimento sono chiamate a contribuire tutte le organizzazioni, indipendentemente dalla loro natura, dimensione o settore di appartenenza.

PERIMETRO E PERIODO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità comprende la capogruppo Gargiulo & Maiello S.p.A., in qualità di società controllante, e le società controllate Europrogetto S.r.l. Unipersonale e GCube S.r.l. Unipersonale, in coerenza con il perimetro adottato nel bilancio civilistico, fatte salve alcune specifiche eccezioni opportunamente indicate nelle note a piè di pagina. Eventuali limitazioni del perimetro di rendicontazione sono esplicitate all'interno del documento, così come l'eventuale ricorso a stime e approssimazioni utilizzate per il calcolo di specifici indicatori, al fine di garantire la massima trasparenza nella lettura e nell'interpretazione dei dati. Il Bilancio di Sostenibilità fa riferimento al medesimo periodo temporale del bilancio civilistico e rendiconta le iniziative, le attività e i risultati conseguiti dal Gruppo nel corso dell'esercizio 2025, compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025, con riferimento alle dimensioni economica, sociale e ambientale. Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 luglio 2026 e successivamente pubblicato nel mese di agosto 2026. In linea con il principio di comparabilità, ove disponibili, i dati e le informazioni relativi all'esercizio 2025 sono presentati anche in relazione al biennio precedente, così da consentire una lettura dell'evoluzione delle performance nel tempo. Eventuali eccezioni o differenti disponibilità dei dati sono puntualmente segnalate all'interno del Bilancio.

PROCESSO DI RENDICONTAZIONE E STANDARD DI REPORTING

La rendicontazione è stata predisposta facendo riferimento ai GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito "GRI Standards"), emanati nel 2016 dalla Global Reporting Initiative e aggiornati nel 2021. Il livello di applicazione adottato corrisponde all'opzione "with reference to", come riportato nel GRI Content Index.

Il processo di raccolta, analisi ed elaborazione dei dati ha coinvolto le diverse aree e funzioni aziendali, con l'obiettivo di individuare e valorizzare le informazioni maggiormente rilevanti in materia di sostenibilità. I dati raccolti sono stati successivamente organizzati e integrati all'interno del presente Bilancio secondo i criteri e le indicazioni previste dai GRI Standards, così da garantire una rappresentazione organica e trasparente delle performance del Gruppo.

In linea con quanto previsto dagli Standard e nell'ambito del progressivo percorso di avvicinamento ai requisiti introdotti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), la fase di raccolta dei dati è stata preceduta dallo svolgimento dell'Analisi di Materialità.

Nel corso del ciclo di rendicontazione, tale analisi è stata finalizzata all'individuazione delle tematiche maggiormente rilevanti per il Gruppo, con particolare attenzione agli impatti più significativi, effettivi o potenziali, generati dall'Organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli aspetti connessi alla tutela dei diritti umani.

Il processo di Analisi di Materialità ha previsto il coinvolgimento dell'Alta Direzione nell'identificazione

e nella valutazione dei temi materiali, nonché l'ascolto dei principali cluster di stakeholder individuati come rilevanti per il Gruppo. I contributi e i feedback raccolti sono stati considerati parte integrante del processo, con l'obiettivo di rafforzare la capacità dell'azienda di comprendere le aspettative dei propri interlocutori e di orientare in maniera sempre più consapevole il proprio impegno in materia di sostenibilità.

Parallelamente, il Gruppo ha proseguito il proprio percorso di adeguamento e avvicinamento alla CSRD, avviando una prima mappatura degli obiettivi di natura ESG e definendo, per ciascuno di essi, specifici target e relative tempistiche di attuazione. Gli obiettivi individuati sono stati declinati tenendo conto delle caratteristiche, delle esigenze e del contesto operativo della realtà aziendale, con l'intento di tradurre gli impegni di sostenibilità in azioni concrete e progressivamente misurabili. Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è stato infine sottoposto all'approvazione dei componenti del massimo organo di governo nel mese di luglio 2026.

Per maggiori dettagli sulle informazioni riportate nel documento, fare riferimento ai seguenti contatti:

Gargiulo & Maiello S.p.A.

Sede Legale: via Toledo 156 - 80134 Napoli - Sede operativa: Interporto di Nola Lotto A1-A6 - 80035 Nola (Na)

Tel.: 081.3158411 - e-mail: info@gargiuloemaiello.com

01

Il Gruppo Gargiulo & Maiello



1.1 Profilo aziendale

Il Gruppo Gargiulo & Maiello opera da oltre 50 anni nel settore della distribuzione all'ingrosso dei prodotti di profumeria, cosmetica e cura della persona.

Dotato di un modernissimo centro di distribuzione altamente competitivo, il Gruppo G&M è una realtà multicanale in continua crescita che opera con competenza e affidabilità lungo tre canali di vendita: vendita all'ingrosso, vendita al dettaglio e vendita online.

Con l'obiettivo di soddisfare costantemente le esigenze dei clienti, il Gruppo G&M gestisce un vasto portafoglio di marchi e offre un'ampia gamma di prodotti, tra cui si inserisce anche il marchio proprio "GCube".

Presente sul territorio italiano con 113 punti vendita a marchio Idea Bellezza e BeautySi, il Gruppo G&M si impegna quotidianamente per garantire un'esperienza di acquisto in linea con le aspettative dei clienti grazie alla presenza di personale altamente formato e all'utilizzo di nuove tecnologie volte ad analizzare in modo sempre più mirato la soddisfazione dei clienti.

L'Organizzazione è guidata dalla Capogruppo Gargiulo & Maiello S.p.A., che esercita attività di direzione e coordinamento sulle società controllate Europrogetto S.r.l. Unipersonale e GCube S.r.l. Al 31/12/2025, il Gruppo Gargiulo & Maiello ha registrato un fatturato di 74.365.200 euro e servito oltre 1500 clienti grazie al lavoro di circa 400 dipendenti e 20 agenti di vendita.

La continua innovazione, l'affidabilità e l'orientamento ai bisogni del cliente fanno della Gargiulo & Maiello un vero e proprio Partner oltre la fornitura.

MAPPA DEI PUNTI VENDITA IN ITALIA:

Regione	Profumerie Idea Bellezza	Punti vendita BeautySi	Totale
Abruzzo	3		3
Basilicata	2	1	3
Campania	45	8	53
Calabria	1	2	3
Lazio	9	1	10
Lombardia	4		4
Marche	1		1
Piemonte	3		3
Puglia	16	1	17
Sicilia	5	9	14
Toscana	1		1
Veneto	1		1
Totale	91	22	113

1.1.1 Vision, Mission e Valori

In un contesto economico e sociale caratterizzato da crescente complessità e continui cambiamenti, il Gruppo Gargiulo & Maiello si distingue per una visione strategica orientata al lungo periodo e per un impegno costante verso l'innovazione, la sostenibilità e la creazione di valore.

La missione del Gruppo G&M è offrire ai propri clienti un servizio efficiente, tempestivo e capace di anticiparne le esigenze, rispondendo con flessibilità alle evoluzioni di un mercato in continua trasformazione. Un approccio multicanale, fondato sui principi di responsabilità, trasparenza e legalità, guida ogni giorno le attività del Gruppo e ne sostiene il percorso di crescita.



Vision

Il Gruppo Gargiulo & Maiello opera con la consapevolezza dell'importante ruolo della Distribuzione Moderna nella crescita economica e sociale del Paese e nella convinzione che responsabilità, innovazione e sostenibilità siano leve imprescindibili per generare valore per tutti gli stakeholder attraverso la capacità di soddisfare scelte di consumo in continua evoluzione.



Mission

Servire bene, con efficienza e tempestività i nostri clienti in tutte le fasi del servizio in ottica multicanale, ricercando costantemente soluzioni innovative e sostenibili per anticiparne bisogni e aspettative. Da questo, il pay-off del marchio G&M è da sempre: **Partner oltre la fornitura.**



Valori

Il Gruppo Gargiulo & Maiello ha fondato il suo successo, e vede il suo futuro, su una gestione lungimirante, corretta, attenta e responsabile, nel pieno rispetto del principio di legalità e della leale concorrenza, puntando sempre alla massima soddisfazione del cliente e delle esigenze e aspettative di tutti gli stakeholder coinvolti. La condotta etica e l'orientamento all'innovazione per il miglioramento continuo sono i pilastri fondamentali per garantire la sostenibilità dell'impresa nel tempo, a vantaggio dei diversi Portatori di interesse con cui si relaziona.

Attraverso una gestione responsabile e un orientamento continuo al miglioramento, il Gruppo G&M è pronto nell'affrontare le sfide future e a contribuire attivamente alla crescita economica e sociale del territorio in cui opera.

1.2 Attività e modello di business

Il Gruppo Gargiulo & Maiello adotta una strategia di distribuzione multicanale, all'interno della quale ciascuna società svolge un ruolo specifico e complementare nella gestione dei diversi canali distributivi.

- Gargiulo & Maiello S.p.A. rappresenta la cabina di regia del Gruppo e coordina l'insieme dei processi connessi alla gestione dei diversi canali di vendita. Oltre a presidiare le attività di acquisto, gestisce le principali funzioni trasversali, tra cui amministrazione e contabilità, marketing e comunicazione, risorse umane e sistemi informativi;
- Europrogetto S.r.l., società controllata del Gruppo G&M, è responsabile della gestione dei punti vendita diretti e dello sviluppo della rete in franchising, contribuendo a garantire una presenza capillare e strutturata sul territorio;
- GCube S.r.l., anch'essa società controllata, opera nella distribuzione di prodotti a marchio proprio dedicati alla cura della persona e al trattamento dei capelli, sviluppando linee innovative e coerenti con l'evoluzione delle esigenze e delle tendenze di mercato.

Le società del Gruppo operano in maniera fortemente integrata, dando vita a un unico modello di business interfunzionale, fondato sulla complementarità delle competenze, sulla condivisione dei processi e sulla capacità di presidiare il mercato con affidabilità ed efficienza.

Questo modello consente al Gruppo G&M di operare attraverso differenti canali di vendita, tra loro coordinati e sinergici:

Vendite all'ingrosso

- Accordi commerciali con clienti titolari di catene retail di significative dimensioni
- Accordi commerciali con profumerie indipendenti dotate di una propria insegna

Vendite online

- Piattaforma e-commerce ideabellezza.it (vendite dirette)
- Portale gargiuloemaiello.com (vendite indirette o *dropshipping*)

Vendite al dettaglio

- 91 profumerie "Idea Bellezza"
- 22 punti vendita affiliati BeautySi

Struttura organizzativa

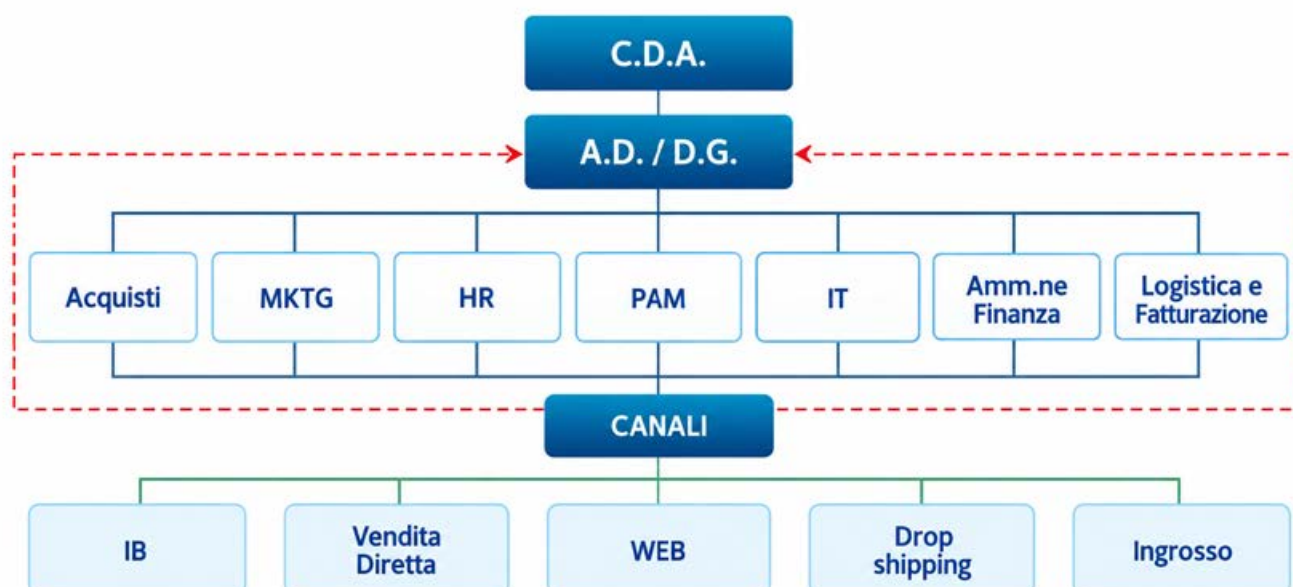
La Capogruppo svolge un ruolo centrale di coordinamento e supporto nei confronti delle società controllate attraverso i propri Dipartimenti, che riportano direttamente all'Amministratore Delegato/ Direttore Generale e presidiano le principali funzioni trasversali del Gruppo.

In particolare, Gargiulo & Maiello S.p.A. gestisce:

- la funzione Approvvigionamenti, responsabile dell'acquisto dei prodotti destinati ai diversi canali di vendita;
- la funzione Marketing e Comunicazione, che pianifica e coordina le attività promozionali dedicate ai singoli canali distributivi, supportando sia i punti vendita a insegna Idea Bellezza sia i punti vendita affiliati a insegna BeautySi;
- la funzione Risorse Umane, che cura la gestione del personale della Capogruppo e dei dipendenti di Europrogetto S.r.l.;
- la funzione Amministrazione e Finanza, che presidia il ciclo attivo e passivo e le attività di controllo di gestione a supporto delle tre società del Gruppo.

Al Dipartimento Prodotti a Marchio sono invece affidate le attività di ricerca, sviluppo e messa in produzione dei prodotti private label, realizzate attraverso una rete di fornitori contoterzisti. Il Dipartimento cura, inoltre, l'elaborazione e la definizione di specifiche ricerche di mercato, con l'obiettivo di individuare nuove opportunità e rispondere in maniera efficace all'evoluzione delle esigenze dei consumatori.

Di seguito è rappresentato l'organigramma aziendale articolato per funzioni.



I marchi di G&M

I marchi di proprietà del Gruppo Gargiulo & Maiello rappresentano un elemento centrale della strategia di sviluppo e presidio del mercato, contribuendo a rafforzare la presenza del Gruppo nei diversi segmenti della distribuzione beauty e personal care.

Idea Bellezza, fondata nel 1994 da Gargiulo & Maiello S.p.A. e concessa in franchising alla controllata Europrogetto S.r.l., conta oggi 91 punti vendita in Italia e propone un assortimento di oltre 20.000 referenze, costantemente aggiornato per garantire rapidità nei riassortimenti e attenzione alle principali novità di mercato.

I punti vendita, con superfici comprese indicativamente tra i 100 e i 250 metri quadrati, sono caratterizzati da un concept studiato per rendere l'esperienza d'acquisto più semplice, coinvolgente e funzionale. Nei prossimi cinque anni, il Gruppo punta a proseguire il percorso di espansione della rete, con l'obiettivo di raggiungere 100 punti vendita a insegna Idea Bellezza, rafforzando ulteriormente la propria presenza sul territorio nazionale.

BeautySi, nato nei primi anni Duemila, rappresenta una delle insegne italiane dedicate all'affiliazione commerciale nel settore della profumeria e della cura della persona e conta attualmente 22 punti vendita affiliati. Il programma BeautySi è finalizzato a supportare gli operatori indipendenti attraverso un modello di affiliazione che mette a disposizione strumenti, competenze e servizi dedicati. Tra questi rientrano la pianificazione di campagne promozionali specifiche e il supporto in ambiti strategici quali marketing, comunicazione e amministrazione, con l'obiettivo di rafforzare la competitività dei punti vendita aderenti alla rete.

GCube, fondato nel 2012, è il marchio del Gruppo specializzato nella cura e nel benessere di cute e capelli. Il brand si distingue per un posizionamento fortemente focalizzato sul settore haircare, per l'attenzione alla qualità dei prodotti e per un approccio dinamico e innovativo allo sviluppo e alla commercializzazione delle proprie linee. Grazie a un know-how consolidato, alla continua ricerca di soluzioni in linea con l'evoluzione del mercato e al contributo di un team di giovani professionisti, GCube ha costruito nel tempo un'identità distintiva e fortemente legata al valore del Made in Italy. Oggi i prodotti GCube sono presenti all'interno delle profumerie Idea Bellezza attraverso spazi dedicati, contribuendo ad ampliare e differenziare l'offerta del Gruppo nel segmento della cura professionale dei capelli. Nei GCube point è possibile sottoporsi gratuitamente all'analisi della cute e del capello e a un test digitale, per permettere ai consulenti di suggerire prodotti mirati in base alle esigenze di ogni singolo cliente.

La Capogruppo detiene inoltre diversi marchi commerciali dedicati a specifiche linee di prodotto, tra cui Almares, Vantage, Kerashine, Bellezza e Cura e IB Cosmetics, e gestisce accordi di licenza relativi a marchi di terzi, come Nazionale Italiana.

La diversificazione del portafoglio consente al Gruppo G&M di rispondere in maniera efficace a esigenze di mercato differenti, rafforzando la propria capacità competitiva e la resilienza rispetto ai cambiamenti del settore.

Grazie a un'offerta ampia e articolata e a investimenti mirati nello sviluppo dei propri brand, il Gruppo continua a consolidare il proprio posizionamento nel comparto della bellezza e della cura della persona, creando le condizioni per una crescita sostenibile e duratura nel tempo.

1.3 58 anni di storia

La storia di Gargiulo & Maiello ha inizio nel 1967 in Campania, dove l'azienda nasce come S.n.c. e avvia la propria attività come grossista di prodotti per l'igiene della casa e la bellezza della persona.

Nei primi anni Ottanta, l'azienda si trasforma in S.r.l., entrando in una nuova fase di sviluppo caratterizzata da una crescita costante e da un progressivo ammodernamento dei sistemi informatici e delle procedure gestionali, con l'obiettivo di rendere i processi aziendali sempre più efficienti e strutturati.

Nel corso degli anni Novanta, G&M consolida la propria presenza sul territorio e rafforza il proprio posizionamento grazie anche alla collaborazione con numerosi imprenditori che ne condividono la filosofia e il modello di sviluppo. In questi anni, l'azienda sceglie di focalizzare progressivamente il proprio business sui prodotti dedicati all'igiene, alla cura e alla bellezza della persona, abbandonando il comparto dell'igiene della casa e sviluppando nuovi marchi e insegne, tra cui Idea Bellezza, BeautySi e Vantage Point.

Gli anni Duemila segnano un'importante fase di espansione. Il Gruppo inaugura la nuova sede presso l'Interporto di Nola, dotata di circa 10.000 mq di area logistica e 2.000 mq di uffici. Il nuovo polo viene progettato secondo criteri di maggiore efficienza e innovazione, grazie all'introduzione di un moderno sistema di stoccaggio e picking delle merci in radiofrequenza, capace di supportare la preparazione automatizzata degli ordini nei comparti make-up, profumeria e cosmetica.

Nel 2012, G&M fonda GCube, marchio dedicato ai prodotti professionali per la cura e il benessere dei capelli, e sviluppa un nuovo dipartimento aziendale specializzato nella ricerca, nello sviluppo e nella distribuzione di prodotti a marchio proprio. Un passaggio che amplia ulteriormente il modello di business del Gruppo e ne rafforza il presidio del mercato.

Nel 2016, Gargiulo & Maiello sottoscrive un importante accordo di partnership con Upim, storica catena italiana di grandi magazzini, finalizzato all'apertura di profumerie a insegna Idea Bellezza all'interno dei suoi store. L'accordo contribuisce ad ampliare significativamente la visibilità del marchio su scala nazionale: in breve tempo la rete raggiunge 68 profumerie distribuite in 10 regioni italiane, consolidando il posizionamento di Idea Bellezza nel panorama nazionale della profumeria.

Nel 2018, il Gruppo avvia un importante progetto di rebranding di Idea Bellezza, che porta al lancio del nuovo logo e allo sviluppo di un format di punto vendita rinnovato, concepito per offrire al cliente un'esperienza d'acquisto più coinvolgente, moderna e riconoscibile.

Nello stesso anno, Alessandro Maiello subentra al padre Giuseppe Maiello e dà impulso a un nuovo

programma di sviluppo del Gruppo, fondato su quattro direttrici strategiche: innovazione tecnologica ed efficientamento dei processi; valorizzazione dei prodotti a marchio e sviluppo di una catena del valore sostenibile; crescita professionale delle persone e attenzione alla customer satisfaction; gestione etica e responsabile del business e progressiva integrazione dei fattori ESG nelle strategie aziendali.

Nel 2021, G&M pubblica il suo primo Bilancio di Sostenibilità. Un passaggio significativo che, in continuità con la visione che ha accompagnato la crescita dell'azienda sin dalle sue origini, segna l'avvio di un percorso strutturato di trasparenza e rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance.

Nel 2022, viene completato il processo di automazione della logistica interna del polo di Nola. L'intervento rappresenta un importante investimento nell'innovazione dei processi e testimonia la volontà del Gruppo di rendere la propria attività logistica sempre più efficiente, tecnologicamente avanzata e orientata alla sostenibilità.

Nel 2023, il Gruppo prosegue il consolidamento del proprio processo di reporting di sostenibilità, avviando un percorso di progressivo avvicinamento ai nuovi requisiti europei introdotti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), rafforzando ulteriormente l'integrazione dei temi ESG nei propri processi di rendicontazione e nella strategia aziendale.

Nel corso del 2025, il Gruppo G&M ha compiuto un ulteriore passo nel proprio percorso di sviluppo infrastrutturale e tecnologico con l'acquisizione e la messa in operatività di una nuova unità locale sita presso l'Interporto Campano di Nola, Lotto H – Blocco C3/4. Dopo un periodo di lavori di adeguamento funzionale, di sicurezza e di installazione impiantistica, la struttura è entrata nella piena disponibilità di Gargiulo & Maiello S.p.A. nel settembre 2025.

Nel corso del 2025 il Gruppo Gargiulo & Maiello ha raggiunto un traguardo di particolare rilievo nel proprio percorso di responsabilità sociale: il 29 dicembre 2025 Bureau Veritas Italia S.p.A. ha rilasciato la certificazione UNI PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere (n. IT348901), con validità fino al 28 dicembre 2028. Il certificato, di natura multisito, copre l'intera organizzazione — Gargiulo & Maiello S.p.A. e la controllata Europrogetto S.r.l. Unipersonale — senza esclusioni, attestando l'adozione uniforme del sistema di gestione in tutti i contesti lavorativi del Gruppo.

Questo riconoscimento, rilasciato da un organismo accreditato ACCREDIA, non rappresenta un punto di arrivo ma un impegno formale e verificabile: strutturare, misurare e migliorare nel tempo le politiche e le pratiche a favore dell'equità di genere, in conformità alla Legge n. 162/2021 e alla Legge di Bilancio 2022. Un risultato che assume un significato ancora più concreto in un'organizzazione in cui il 90,9% della forza lavoro è di genere femminile e in cui la parità non è solo un valore dichiarato, ma un sistema di gestione certificato.



02

2. L'approccio di Gargiulo & Maiello alla sostenibilità



2.1 Engagement degli stakeholder e creazione di valore

Il Gruppo Gargiulo & Maiello promuove un dialogo costante, aperto e trasparente con i propri stakeholder, nella consapevolezza che il confronto rappresenti un elemento fondamentale per consolidare relazioni di fiducia, comprendere aspettative ed esigenze e migliorare la qualità dei processi decisionali.

La seguente tabella illustra le principali modalità di coinvolgimento adottate dal Gruppo e i relativi obiettivi di engagement per ciascuna categoria di stakeholder con cui G&M si relaziona.



Stakeholder e modalità di coinvolgimento

Categoria	Modalità di coinvolgimento	Obiettivi del coinvolgimento
PROPRIETÀ; ALTA DIREZIONE; GOVERNANCE	❖ Interviste e scambio su temi specifici ❖ Management meeting mensili ❖ Incontri su temi specifici	❖ Analizzare e informare sull'andamento della gestione ❖ Definire Relazioni/Bilanci/Report (finanziari, di sostenibilità) ❖ Condividere gli obiettivi aziendali (anche ESG) e relative attività strategiche da implementare all'interno di piani ad hoc (strategici, industriali, di sostenibilità) ❖ Delineare policy aziendali, linee guida, codici di condotta, procedure operative, ecc. ❖ Monitorare il livello di benessere degli stakeholder interni o il grado di appartenenza al Gruppo
DIPENDENTI E COLLABORATORI	❖ Condivisione Codice Etico ❖ Programmi di sensibilizzazione e formazione ❖ Canali di ascolto dedicati ❖ Incontri periodici con capoparea e senior management ❖ Iniziative di welfare aziendale ❖ Survey periodiche	❖ Sensibilizzare sulle questioni di sostenibilità in ambito aziendale ❖ Promuovere l'ingaggio e la partecipazione attiva alla vita aziendale ❖ Diffondere una cultura condivisa basata sui valori aziendali ❖ Supportare il benessere e la conciliazione vita-lavoro ❖ Favorire la crescita personale e professionale
SINDACATI	❖ Incontri periodici su situazione aziendale ❖ Incontri negoziali per accordi specifici	❖ Promuovere il miglioramento delle condizioni di lavoro, il dialogo sociale, la conciliazione vita-lavoro ❖ Prevenire e risolvere conflitti che porterebbe ad interruzioni delle operazioni aziendali
CLIENTI E CONSUMATORI	❖ Servizio Clienti ❖ Rete vendita come canale di ascolto e comunicazione ❖ Interazione attraverso i social network e/o il sito web aziendale ❖ Touchpoint fisici e digitali ❖ Survey periodiche	❖ Supportare il dialogo e la relazione ❖ Individuare opportunità commerciali ❖ Garantire il miglior livello di servizio mediante il monitoraggio della soddisfazione della clientela ❖ Incrementare la sensibilità sugli aspetti della sostenibilità
FORNITORI	❖ Piccoli fornitori: note informative e incontri periodici per standard qualitativi e condivisione Codice Etico ❖ Grandi fornitori: contatti periodici su canvas vendite e promozioni ❖ Grandi/piccoli fornitori: survey periodiche	❖ Collaborare e definire progetti/relazioni commerciali in linea con gli obiettivi aziendali (finanziari, ESG, ecc.) ❖ Definire le forniture ❖ Incrementare la sensibilità sugli aspetti della sostenibilità
MONDO DELLA FORMAZIONE	❖ Incontri per identificazione fabbisogni ❖ Accordi per stage e tirocini	❖ Sviluppare competenze specifiche ❖ Favorire e trasferire nuove tecnologie e know-how
UNIVERSITÀ E CENTRI DI RICERCA	❖ Accordi test clinici e analisi di prodotto	❖ Sviluppare competenze specifiche ❖ Promuovere una corretta analisi del prodotto prevenendo eventuali criticità/problematiche connesse allo stesso
ISTITUZIONI ED ENTI LOCALI	❖ Incontri, contatti periodici per apertura e gestione Punti di Vendita	❖ Instaurare rapporti trasparenti e collaborativi con enti e comunità, assicurando adempimenti tempestivi e accurati relativamente a normative o richieste ❖ Supportare lo sviluppo del territorio e delle comunità locali mettendo a disposizione persone, risorse e know-how ❖ Integrare la realtà aziendale nel territorio ❖ Creare valore nei confronti del territorio circostante e della comunità ❖ locale in termini di sponsorizzazioni, attività sociali, benefiche
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	❖ Partecipazione a organizzazioni territoriali e nazionali di categoria ❖ Partecipazione a gruppi di lavoro, tavole rotonde ed eventi per condividere esperienze e opportunità	❖ Facilità di accesso in termini di informazioni aggiornate su tendenze di mercato, cambiamenti normativi, innovazioni tecnologiche e pratiche migliori, aiutando l'azienda a rimanere competitiva e allineata con le evoluzioni del settore, anche relative agli aspetti ESG della sostenibilità
MEDIA E AGENZIA STAMPA	❖ Comunicati stampa ❖ Interviste ❖ Incontri dedicati	❖ Favorire una comunicazione trasparente e tempestiva ❖ Promuovere la conoscenza delle attività aziendali
BANCHE E SISTEMA FINANZIARIO	❖ Incontri periodici ❖ Condivisione dati e informazioni	❖ Assicurare la trasparenza e la correttezza delle informazioni ❖ Consolidare la fiducia e il supporto finanziario ❖ Allineare le strategie aziendali con le aspettative del sistema finanziario

Box di approfondimento il valore economico generato

Il valore economico generato e distribuito dal Gruppo Gargiulo & Maiello costituisce un'indicazione concreta di come l'organizzazione abbia creato e condiviso ricchezza a favore dei propri stakeholder nel corso dell'anno, contribuendo allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera.

Valore generato

Nel 2025, il Gruppo G&M ha generato un valore economico complessivo pari a 92,5 milioni di euro, in crescita del 12% rispetto al 2023 (82,9 milioni di euro) e del 7% rispetto al 2024 (86,7 milioni di euro). La principale componente è rappresentata dai ricavi delle vendite e delle prestazioni, che hanno raggiunto 91,1 milioni di euro, con un incremento del 6% sull'anno precedente, a conferma del positivo andamento commerciale del Gruppo. Gli altri ricavi hanno registrato una crescita significativa nel 2025, attestandosi a 1,3 milioni di euro rispetto ai 762 mila euro del 2024, mentre i proventi finanziari si sono ridotti a 75 mila euro.

Valore distribuito

Il valore economico distribuito agli stakeholder nel 2025 ammonta a 88,8 milioni di euro, pari al 96% del valore generato, in crescita del 13% rispetto al 2023. La distribuzione riflette le priorità relazionali del Gruppo:

- **Fornitori (83%):** la quota più rilevante, pari a 74,0 milioni di euro, è stata destinata alla rete di fornitura, confermando il ruolo centrale delle relazioni commerciali nella catena del valore del Gruppo.
- **Personale (14%):** il valore distribuito al personale ha raggiunto 12,5 milioni di euro, registrando la crescita più significativa nel triennio considerato, pari al +40% rispetto al 2023. Questo dato riflette l'impegno concreto del Gruppo nella valorizzazione delle proprie risorse umane, coerentemente con i principi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato UNI PdR 125:2022.
- **Finanziatori (2%):** 1,7 milioni di euro, dato sostanzialmente stabile rispetto al biennio precedente.
- **Pubblica Amministrazione (1%):** 612 mila euro a titolo di imposte e oneri fiscali.
- **Liberalità:** Per quanto riguarda le liberalità, nel 2025 il Gruppo G&M ha erogato complessivamente 26.016 euro, suddivisi tra erogazioni liberali (10.000 euro) e contributi a titolo di beneficenza (16.016 euro). Il dato 2025 si confronta con un valore eccezionalmente elevato registrato nel 2024 (53.514 euro), anno in cui le erogazioni avevano più che raddoppiato il livello del 2023 (24.602 euro). Il valore 2025, pur inferiore al picco dell'anno precedente, conferma la continuità dell'impegno del Gruppo a favore della collettività e dei territori di riferimento.

Il valore economico generato e distribuito dal Gruppo Gargiulo & Maiello costituisce un'indicazione concreta di come l'organizzazione abbia creato e condiviso ricchezza a favore dei propri stakeholder nel corso dell'anno, contribuendo allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera.

VALORE ECONOMICO G&M

	2023	2024	2025
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	81.993.334	85.849.007	91.149.321
Altri ricavi	800.463	762.324	1.307.795
Proventi finanziari e interessi	96.263	114.385	75.502
Totale valore generato	82.890.060	86.725.716	92.532.618
Valore distribuito a fornitori	67.803.742	70.089.847	74.041.326
Valore distribuito al personale	8.893.523	10.284.337	12.471.582
Valore distribuito alla PA	634.543	672.192	612.084
Valore distribuito ai finanziatori	1.517.639	1.743.165	1.672.511
Liberalità	24.602	53.514	26.016
Tot. Valore distribuito	78.874.049	82.843.055	88.823.519
Ammortamenti, svalutazione e rettifiche	2.932.249	3.104.107	3.133.234
Accantonamenti per rischi ed altri accantonamenti			
Risultato d'esercizio destinato a riserve	1.083.762	832.068	601.881
Tot. Valore trattenuto dal Gruppo	4.016.011	3.936.175	3.735.115

Valore trattenuto

Il valore economico trattenuto dal Gruppo nel 2025 ammonta a 3,7 milioni di euro, composto da ammortamenti, svalutazioni e rettifiche per 3,1 milioni di euro e da un risultato d'esercizio destinato a riserve pari a 601 mila euro. Rispetto al 2023, il valore trattenuto registra una riduzione, riconducibile principalmente alla contrazione del risultato netto d'esercizio nel triennio, a fronte di una crescita dei volumi di ricavo e di una distribuzione crescente di valore verso il personale e i fornitori. Questa dinamica evidenzia una scelta strategica orientata alla condivisione del valore generato con gli stakeholder, in linea con i principi di sostenibilità che guidano il Gruppo.

La maggior parte dei suddetti stakeholder è stata coinvolta nell'analisi di materialità del Gruppo Gargiulo & Maiello, approfondita nel paragrafo successivo.

2.2 Analisi di materialità

L'analisi di materialità è il processo mediante il quale vengono identificati gli aspetti di sostenibilità rilevanti per un'organizzazione. Essa permette di mappare le relazioni tra gli interessi aziendali e quelli degli stakeholder, evidenziando le aree di sostenibilità di comune interesse su cui devono focalizzarsi sia l'attività di reporting sia le strategie aziendali di breve, medio e lungo termine.

Attraverso il Bilancio di Sostenibilità 2025, il Gruppo G&M intende fornire ai propri stakeholder un'adeguata descrizione dei temi che rappresentano gli impatti maggiormente significativi generati dall'organizzazione sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani. Per questo periodo di rendicontazione (FY 2025), è stato confermato l'approccio dell'"Impact Materiality", volto a rendicontare tutti gli effetti positivi o le ricadute che l'organizzazione genera sull'ambiente esterno.

Il Gruppo ha condotto un aggiornamento dell'analisi di materialità, consolidando gli standard di rendicontazione di riferimento (GRI, ESRS) ai fini di un'individuazione — grazie al coinvolgimento dei principali cluster di stakeholder — dei propri temi materiali. Si riportano di seguito le principali fasi del processo di determinazione della materialità per il Bilancio di Sostenibilità 2025:

FASI DEL PROCESSO DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ

Fase	Descrizione
1	Conduzione di un'analisi di benchmark su un campione di aziende competitor, peers, comparables, enti di settore, associazioni di categoria
2	Valutazione dei principali standard e framework internazionali adottati nella reportistica di sostenibilità (GRI Standard, SASB ¹), inclusi quelli di prossima pubblicazione (ESRS Standards)
3	Identificazione dei cluster degli stakeholder coinvolti nell'analisi di materialità
4	Valutazione da parte degli stakeholder delle tematiche potenzialmente materiali per G&M
5	Validazione delle tematiche di materialità "definitive" da parte del top management di G&M

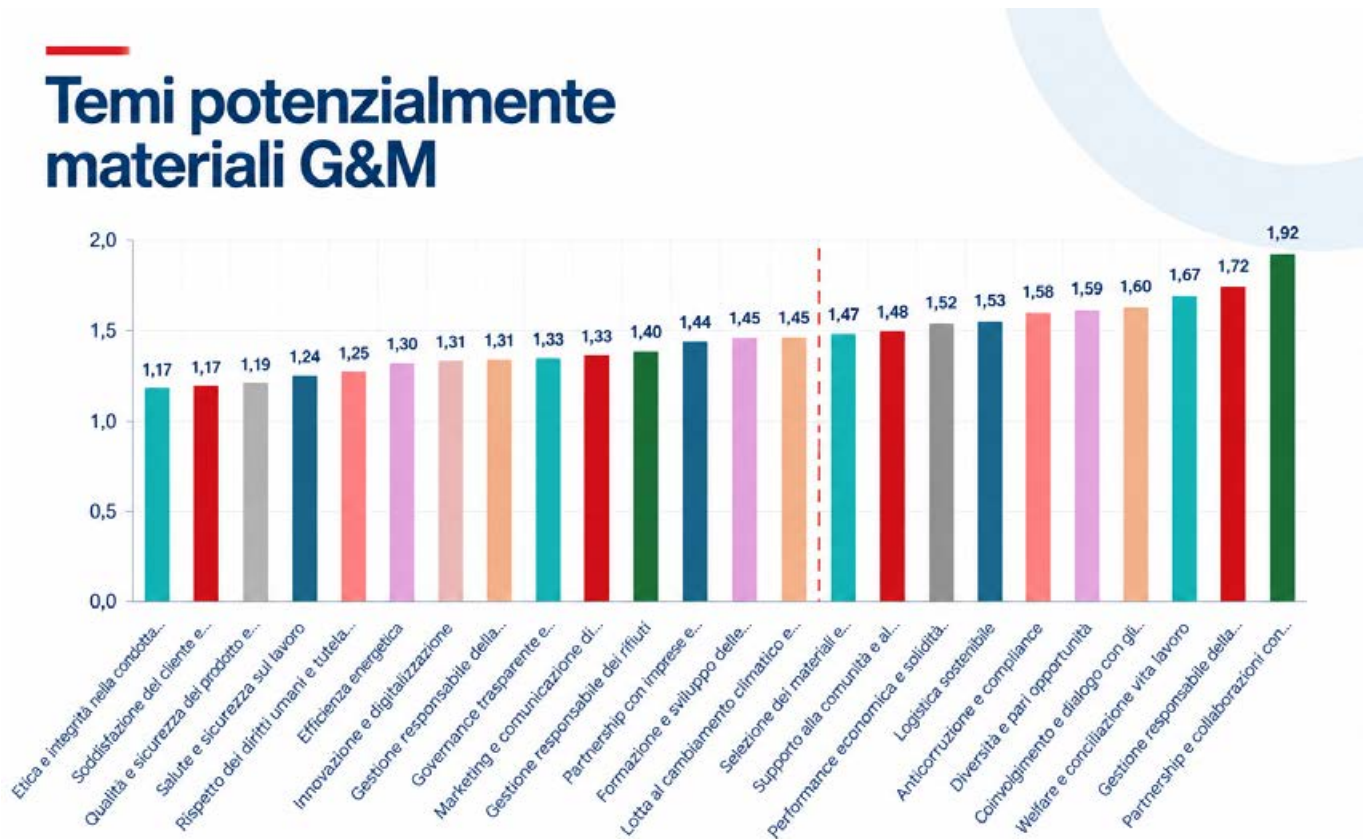
¹ Standard di settore internazionali quali il SASB "Sustainability Accounting Standards Board" aiutano le imprese a fornire informazioni rilevanti e comparabili agli investitori riguardo ai loro impatti sulla sostenibilità e sui rischi finanziari associati a tali fattori; nel caso di G&M sono stati considerati i settori "rivenditori e distributori multi-linea e specializzati" e "prodotti per la casa e per la cura personale", dato il core business aziendale.

Per la fase 4, è stata condotta un’attività di coinvolgimento strutturato degli stakeholder individuati nella fase 3, attraverso interviste dirette finalizzate a raccogliere la loro valutazione in merito ai temi potenzialmente materiali per G&M.

I temi potenzialmente materiali sono stati categorizzati all’interno delle 5 macroaree che riprendono le linee guida dello standard ISO 26.000, utilizzato per l’analisi del benchmark di settore:

- 1. Governance
- 2. Risorse umane
- 3. Catena di fornitura, clienti e comunità
- 4. Prodotti e servizi
- 5. Ambiente

A ciascuno/a degli stakeholder coinvolti/e è stato richiesto di classificare, dal più al meno rilevante, i temi potenzialmente materiali appartenenti alla stessa macroarea, in base all’entità degli impatti — positivi o negativi, effettivi o potenziali, di breve o lungo termine — che le attività aziendali condotte dal Gruppo G&M generano o potrebbero generare sull’ambiente esterno o interno, secondo l’approccio “Impact Materiality”.



Una volta raccolte tutte le valutazioni e priorizzate le tematiche, come mostrato dal grafico soprastante, il risultato ottenuto è stato sintetizzato nella tabella che segue, che rappresenta una visione complessiva delle tematiche materiali in relazione ai loro impatti verso l’esterno, alle relative modalità di gestione o presidio e alla copertura con i relativi KPI (GRI Standard):

Tematiche materiali, impatti e modalità di gestione

Macroarea	Tema materiale	Impatti connessi	Modalità di gestione e presidio	KPI – GRI Standard
GOVERNANCE	Etica e integrità nella condotta del business	▲ Positivo Tutela della legalità e prevenzione di comportamenti illeciti (reimpiego di profitti illeciti, concussione, comportamenti anti-competitivi). ▼ Negativo Potenziali violazioni di norme o prassi di settore che compromettono il capitale reputazionale dell'organizzazione.	• Codice etico • Organismo di Vigilanza (OdV) – Modello 231 • Rating di legalità (3 stelle) • Sistema whistleblowing	GRI 2-1 2-6 2-9 2-10 2-11 2-14 2-15 2-16 2-23 2-24 2-25 2-26 2-27 2-28 2-29 GRI 405-1
GOVERNANCE	Governance trasparente e gestione dei rischi	▲ Positivo Tutela della legalità e prevenzione di comportamenti illeciti. ▼ Negativo Mancata individuazione dei rischi con gap nell'adozione di pratiche necessarie a evitare eventi avversi.	• Bilancio di Sostenibilità • Sistema integrato QSA (ISO 9001, 14001, 45001) • Policy sulla privacy	–
RISORSE UMANE	Rispetto dei diritti umani e tutela del personale	▲ Positivo Tutela dei diritti fondamentali delle persone del personale aziendale e di tutti i soggetti con cui esse si interfacciano. ▼ Negativo Capacità di influenzare negativamente la reputazione aziendale attraverso il mancato rispetto dei diritti umani.	• Strumenti di pianificazione delle ferie • Assicurazione sanitaria integrativa • Sistema whistleblowing • Certificazione UNI PdR 125:2022 – Parità di Genere (n. IT348901, 29/12/2025)	GRI 2-7 2-8 2-30 GRI 401-1 401-3 GRI 403-5 403-8 403-9 403-10 GRI 404-1 GRI 405-1
RISORSE UMANE	Salute e sicurezza sul lavoro	▲ Positivo Tutela del benessere psico-fisico, della salute e della sicurezza del personale e di tutte le persone sotto il controllo dell'organizzazione. ▼ Negativo Scarsa prevenzione di infortuni gravi e malattie professionali.	• Strumenti di analisi del feedback del personale • Formazione su salute e sicurezza • Procedure operative e protocolli di emergenza • Sistema di gestione ISO 45001:2018 • Convenzioni per il supporto psicologico dei dipendenti	–
RISORSE UMANE	Welfare e conciliazione vita-lavoro	▲ Positivo Possibilità di incidere positivamente sul benessere psico-fisico del personale. ▼ Negativo Condizionamento negativo circa l'opportunità di conciliare lavoro e vita privata e familiare.	• Strumenti di pianificazione delle ferie • Piano di chiusura aziendale con riduzione della settimana lavorativa • Piattaforma welfare con accesso a servizi e convenzioni	–
RISORSE UMANE	Formazione e sviluppo delle competenze	▲ Positivo Disponibilità di percorsi per il rafforzamento delle competenze e delle skill professionali. ▼ Negativo Possibilità di incidere negativamente su retention, attraction e stabilità occupazionale.	• Politiche di formazione e sviluppo delle competenze • Piattaforma online per la formazione a distanza del personale • Codice di comportamento del personale	–

2.3 Strategia e obiettivi

Un business sostenibile si pone lo scopo di integrare gli obiettivi economici con quelli riferiti ai valori sociali di benessere, inclusione, equità, prosperità e giustizia, oltre che alla tutela dell'ambiente. Il Gruppo G&M ha intrapreso un percorso di gestione responsabile delle proprie attività, impegnandosi a integrare gli aspetti di sostenibilità nel proprio operato in modo strutturato e misurabile.

I temi materiali emersi dall'analisi sono rilevanti dal punto di vista sostenibile per tutte le parti interessate e riflettono le priorità strategiche del Gruppo: sia dal punto di vista della Proprietà che del Management, la strategia si fonda sul mantenimento di una governance solida e responsabile, incentrata sul principio di legalità, su una gestione accurata dei rischi, sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sull'etica e la trasparenza nei rapporti con tutti gli stakeholder. Tali elementi sono considerati fondamentali per garantire la continuità aziendale e preservare la reputazione dell'impresa.

Tra i cardini della strategia di sostenibilità rientra il processo di valorizzazione dei prodotti a marchio, con un impegno costante nella tutela dei diritti umani, nella sicurezza dei prodotti e nella salute dei/delle consumatori/trici. Il tutto avviene in un'ottica di riduzione dei consumi, di corretta gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i fornitori, continuando a investire nell'innovazione per raggiungere la massima soddisfazione della clientela e valorizzare al meglio il personale.

In questo quadro si inserisce il riconoscimento ottenuto nel 2025 con la certificazione UNI PdR 125:2022, che attesta l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere su tutta l'organizzazione. Questo traguardo non rappresenta un punto di arrivo, ma un impegno formale e strutturato a misurare, rendicontare e migliorare nel tempo le politiche e le pratiche a favore dell'equità di genere, in coerenza con gli obiettivi ESG del Gruppo e con i requisiti degli standard internazionali di sostenibilità.

La pianificazione ESG aziendale si orienta verso un approccio che tenga conto delle aspettative dei principali portatori e delle principali portatrici di interesse, con l'obiettivo di creare vantaggio competitivo e valore nel lungo periodo per tutte le parti coinvolte — comprese le società controllate del Gruppo G&M — in linea con la vocazione della Proprietà per le tematiche della sostenibilità.



Ambito ESG – Obiettivi 2025 — stato di avanzamento / Stato Obiettivi 2026 e anni successivi

Ambito ESG	Obiettivi 2025 — stato di avanzamento		Stato Obiettivi 2026 e anni successivi
ENVIRONMENT	Nomina Energy Manager per analisi ed efficientamento energetico.	✓ Raggiunto	- Riduzione consumo plastica ed eliminazione bottiglie monouso. - Impianto fotovoltaico 330 kWp — sede Nola, Interporto (Lotto A), € 280.500 IVA esclusa, Transizione 5.0. ✓ Realizzato nel 2025. - Attuazione piano di efficientamento energetico proposto dall'Energy Manager. - Digitalizzazione delle fidelity card. - Completamento sostituzione luci a LED e impianti di aria condizionata nei punti vendita. - Installazione porte automatiche nei punti vendita per ridurre sprechi energetici. - Azzeramento progressivo dei volantini cartacei. - Studi di fattibilità per nuovi accordi logistici in ottica di efficienza energetica lungo la filiera.
	Procedure per uso responsabile delle risorse (es. dimezzamento volantini cartacei).	✓ Raggiunto	
SOCIAL	Sportello bancario virtuale dedicato al personale dipendente.	🔄 In corso	- Percorsi formativi su sostenibilità ed evoluzione normativa ESG, dal Management a tutto il personale. - Mantenimento e miglioramento del Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022, con audit di sorveglianza nel ciclo triennale.
	Piattaforma online per la formazione con contenuti formativi personalizzati.	✓ Raggiunto	—
	Piano di chiusura aziendale (il venerdì) in ottica di conciliazione vita-lavoro.	🔄 In corso	—
	Assorbimento dei permessi retribuiti per la riduzione della settimana lavorativa (38 ore).	✓ Raggiunto	—
	Percorsi formativi anticorrottivi su politiche e procedure, a partire dal Management di G&M.	✓ Raggiunto	—
	Certificazione UNI PdR 125:2022 Sistema di Gestione per la Parità di Genere — n. IT348901, Bureau Veritas Italia S.p.A., 29/12/2025, valida fino al 28/12/2028.	✓ Raggiunto	—
GOVERNANCE	Implementazione Suite Zucchetti Gestione HR integrata (presenze, workflow, applicazioni online, bacheca virtuale, sicurezza). Raggiunto per G&M sede. Canale retail Idea Bellezza: programma in house in sviluppo.	✓ Raggiunto	Obiettivi di governance 2026+: Collaborazione con fornitori di servizi per adottare politiche di sostenibilità su tutela ambientale, sicurezza sul lavoro e benessere del personale.

Forte dei valori che lo hanno reso un punto di riferimento nel panorama nazionale della Moderna Distribuzione Organizzata (MDO), il Gruppo G&M si impegna a migliorare costantemente il proprio impatto e a perseguire la sostenibilità in tutte le sue dimensioni. I principi ESG inclusi nel codice etico — relativi a temi fondanti quali diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione — offrono un quadro di riferimento per valutare le iniziative già avviate e pianificare nuove azioni in linea con i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.



Di seguito gli SDGs a cui il Gruppo G&M contribuisce, in modo diretto o indiretto, attraverso le proprie attività mappate secondo i temi materiali identificati nell'analisi del FY 2025:



•SDG 3 “Salute e benessere” — sotto-target: assicurare la salute e il benessere per tutte le persone e per tutte le età

Il Gruppo G&M presidia questa tematica considerando la salute e la sicurezza uno dei punti cardine da tutelare sia in ambito H&S per il proprio personale — mediante il sistema di gestione certificato ISO 45001 — sia per il/la consumatore/trice finale, in considerazione della natura distributiva del proprio core business.

•SDG 5 “Parità di genere” — sotto-target: raggiungere l’uguaglianza di genere e l’empowerment di tutte le donne e le ragazze

Nel 2025, il Gruppo G&M ha raggiunto un traguardo significativo in questo ambito con il conseguimento della certificazione UNI PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere, rilasciata da Bureau Veritas Italia S.p.A. il 29 dicembre 2025 (n. IT348901). La certificazione, che copre l’intera organizzazione multisito senza esclusioni, attesta l’adozione di misure strutturate per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, in linea con la Legge n. 162/2021 e la Legge di Bilancio 2022. Essa si inserisce coerentemente in una realtà in cui il 90% del personale del Gruppo è di genere femminile, rendendo la parità di genere non solo un valore dichiarato, ma un sistema di gestione verificato e certificato da un organismo accreditato ACCREDIA.

•SDG 8 “Lavoro dignitoso e crescita economica” — sotto-target: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutte le persone

Il Gruppo G&M pone particolare attenzione a questi aspetti, tenendo conto dei principi e dei valori etici contenuti nel proprio codice di condotta, in cui ogni persona può esprimere le proprie idee, raggiungere il proprio potenziale e operare nel rispetto reciproco dei diritti umani. L’organizzazione considera la conciliazione vita-lavoro un fattore importante per ogni persona, motivo per cui prevede diverse misure di welfare aziendale a presidio di questi temi.

•SDG 12 “Consumo e produzione responsabili” — sotto-target: garantire modelli sostenibili di produzione e consumo.

Nel 2025, il Gruppo G&M ha concretizzato uno degli obiettivi ambientali più significativi del proprio percorso di sostenibilità: l’installazione di un impianto fotovoltaico da 330 kWp sul tetto di copertura della sede operativa di Nola – Interporto Campano (Lotto A), per un investimento complessivo di oltre € 280.000, realizzato nell’ambito del piano nazionale Transizione 5.0.

Impatto energetico e ambientale

A pieno regime, l’impianto genererà una produzione stimata di 436.317 kWh/anno di cui il 55% verrà utilizzata per autoconsumo. Dal punto di vista ambientale, per ogni kWh prodotto tramite conversione fotovoltaica si evita l’immissione in atmosfera di 0,531 kg di CO₂. Considerando una vita utile dell’impianto di circa 30 anni, l’installazione di Nola contribuirà a evitare l’immissione di oltre 4 milioni di kg di CO₂ nell’arco del ciclo di vita.

Questo investimento rappresenta una delle azioni più concrete e misurabili del percorso ESG del

Gruppo G&M, coerente con gli obiettivi di efficienza energetica, riduzione delle emissioni e sostenibilità economica di lungo periodo dichiarati nel presente Bilancio.

Il Gruppo G&M è consapevole degli impatti potenzialmente negativi che la propria attività potrebbe generare e considera la gestione responsabile della logistica e del packaging tra gli aspetti prioritari da migliorare anno dopo anno. Nel reparto logistico, l'uso di macchinari tradizionali è stato progressivamente sostituito con attrezzature digitalizzate: il magazzino è oggi dotato di robot per la preparazione della merce, linee di convogliamento, una piattaforma di pesatura interconnessa e un sistema automatizzato con dorsale centrale per l'asservimento delle baie di uscita. L'impianto utilizza un PLC "Sorter" interfacciato con un WMS/WCS per la gestione automatizzata, interconnesso con il gestionale aziendale per lo scambio di dati con macchinari interni ed esterni. Gli ordini sono trasmessi dai punti vendita al sistema produttivo tramite un'interfaccia con lettore bar-code per l'elaborazione automatica.

- SDG 17 "Partnership per gli obiettivi" — sotto-target: rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

Il Gruppo G&M considera la partnership tra diversi soggetti un elemento centrale del proprio operato, come testimonia il processo di analisi di materialità condotto mediante survey con una molteplicità di stakeholder interni ed esterni. Il Gruppo mantiene inoltre relazioni dirette con associazioni di categoria e di settore, tra cui il Gruppo Vegè e Federdistribuzione.



03

Responsabilità ambientale



3.1 Strategia ambientale e contrasto al cambiamento climatico

Il Gruppo G&M considera la tutela dell'ambiente un valore fondamentale, integrando la sua salvaguardia come elemento essenziale per una gestione aziendale responsabile. Gli impatti diretti e indiretti sull'ambiente derivano dalla gestione delle sedi operative, dei punti vendita, dalle fasi di trasporto e logistica, oltre che dalle scelte di approvvigionamento di prodotti, servizi e fornitori.

Per affrontare gli impatti sull'ambito Environmental della sfera ESG, il Gruppo Gargiulo & Maiello pone il suo focus sui temi maggiormente rilevanti emersi dall'analisi di materialità in ambito ambientale, i quali sono altresì considerati strategici dal Gruppo G&M. Questi temi costituiscono le aree prioritarie per analizzare la capacità di valutazione delle performance ambientali, oltre all'integrazione dei KPI necessari a migliorare sia la misurazione che, soprattutto, le performance complessive.



Consapevole della rilevanza di tali temi, il Gruppo G&M ha definito e avviato una serie di obiettivi concreti per affrontarli con efficacia. Tra le iniziative realizzate nel corso del 2025 si segnalano: la nomina di un Energy Manager, figura strategica per guidare le

iniziative di efficientamento energetico e garantire una gestione più responsabile delle risorse; la riduzione progressiva dell'uso della carta con l'avvio della digitalizzazione delle fidelity card e la progressiva eliminazione dei volantini cartacei; l'eliminazione delle bottiglie di plastica monouso nelle aree aziendali; il completamento della sostituzione delle luci con sistemi LED e degli impianti di aria condizionata nei punti vendita Idea Bellezza. L'installazione di porte automatiche è stata avviata in alcuni punti vendita come misura di riduzione degli sprechi energetici.

La misura più significativa dell'anno è tuttavia rappresentata dall'installazione dell'impianto fotovoltaico da 330 kWp presso la sede operativa di Nola – Interporto Campano (Lotto A), descritto in dettaglio nel paragrafo dedicato alle emissioni.

Oltre al rispetto delle normative vigenti, il Gruppo G&M ha intrapreso azioni volte a migliorare il proprio impatto ambientale lungo la catena del valore e a promuovere la cultura della sostenibilità sia all'interno dell'organizzazione che nelle relazioni con i diversi stakeholder. A tal fine, la Capogruppo è dotata di un Sistema di Gestione Integrato che comprende la norma internazionale UNI EN ISO 14001:2015, la quale copre gli aspetti ambientali. È stato avviato un processo di mappatura e misurazione delle performance ambientali del Gruppo G&M attraverso la rendicontazione annuale del Bilancio di Sostenibilità, che nel prossimo triennio vedrà una transizione verso i nuovi obblighi introdotti dalla normativa CSRD, che estende lo scope delle aziende tenute a comunicare le proprie performance ESG.

Nella gestione operativa delle sedi, i servizi relativi all'approvvigionamento idrico da acquedotto locale, al ritiro, smaltimento e recupero di rifiuti urbani non pericolosi, alla manutenzione degli spazi comuni e all'illuminazione viaria vengono gestiti dall'Organizzazione Interporto Campano S.p.A.



3.1.1 Consumi energetici

Sul fronte dei consumi energetici, nel 2025 la Capogruppo Gargiulo & Maiello S.p.A. ha impiegato 407.830 kWh di energia elettrica (1.468,2 GJ), registrando una riduzione del 4,2% rispetto al 2024 (425.822 kWh), a testimonianza dell’efficacia delle misure di efficientamento avviate negli anni precedenti. Europrogetto S.r.l. ha impiegato nel 2025 2.477.291 kWh (8.918,2 GJ), con un incremento rispetto all’anno precedente riconducibile all’espansione della rete di punti vendita Idea Bellezza e all’allargamento del perimetro di rendicontazione.

I consumi energetici complessivi del Gruppo G&M nel 2025 ammontano a 10.386,4 GJ, interamente da fonti non rinnovabili acquistate da rete nazionale, in assenza di Garanzie di Origine.

Consumi energetici (kWh e GJ)

Indicatore	2023	2024	2025
Energia elettrica acquistata - Gargiulo & Maiello S.p.A. (kWh)	404.508	425.822	407.830
Energia elettrica acquistata - Europrogetto S.r.l. (kWh)	1.576.188	1.928.025	2.477.291
Totale consumi energia elettrica (kWh)	1.980.696	2.353.847	2.885.121
Totale consumi energia elettrica (GJ)	7.130,5	8.473,8	10.386,4
Energia rinnovabile autoprodotta (kWh)	0	0	0

Tra le azioni messe in atto per il contenimento dei consumi si confermano il programma di relamping con lampade a LED a basso impatto ambientale in tutti i punti vendita Idea Bellezza e la sostituzione degli impianti di climatizzazione. A partire dal 2026, l’entrata a pieno regime dell’impianto fotovoltaico da 330 kWp della sede di Nola produrrà una riduzione strutturale dei consumi da rete della Capogruppo, come illustrato nel paragrafo successivo.

3.1.2 Emissioni

Le emissioni di gas a effetto serra del Gruppo G&M sono calcolate secondo il metodo Location Based (LB), che utilizza il fattore di emissione medio della rete elettrica nazionale, e il metodo Market Based (MB), che riflette le scelte contrattuali del fornitore.

Nel 2025, le emissioni complessive del Gruppo si attestano a 891,5 tCO₂e (LB) e 1.327,2 tCO₂e (MB), in aumento rispetto al 2024 in ragione della crescita dei consumi di Europrogetto descritta nel paragrafo precedente. Le emissioni della Capogruppo Gargiulo & Maiello S.p.A. risultano invece in calo rispetto al 2024, passando da 131,6 a 126,0 tCO₂e (LB) e da 195,9 a 187,6 tCO₂e (MB), in coerenza con la riduzione dei consumi energetici della sede.

Emissioni GHG - Location Based (tCO₂e)

Voce	2023	2024	2025
Gargiulo & Maiello S.p.A.	125,0	131,6	126,0
Europrogetto S.r.l.	487,0	595,8	765,5
Emissioni complessive (LB)	612,0	727,3	891,5

Emissioni GHG - Market Based (tCO₂e)

Voce	2023	2024	2025
Gargiulo & Maiello S.p.A.	186,1	195,9	187,6
Europrogetto S.r.l.	725,0	886,9	1.139,6
Emissioni complessive (MB)	911,1	1.082,8	1.327,2

Il futuro impatto dell'impianto fotovoltaico sulle emissioni della Capogruppo

Nel 2025 il Gruppo G&M ha completato l'installazione dell'impianto fotovoltaico da 330 kWp presso la sede operativa di Nola – Interporto Campano (Lotto A), con una produzione annua stimata di 436.317 kWh. L'impianto, realizzato nell'ambito del piano Transizione 5.0 per un investimento di oltre € 280.500, è entrato in fase operativa nel terzo quadrimestre 2026 e produrrà i suoi effetti completi

a partire dal 2026.

Sulla base delle stime di produzione dell'installatore, circa il 55% dell'energia prodotta (pari a circa 239.974 kWh/anno) sarà destinata all'autoconsumo diretto della sede di Nola, riducendo di conseguenza il fabbisogno da rete. Il restante 45% (circa 196.343 kWh/anno) verrà ceduto alla rete elettrica nazionale tramite il servizio di Scambio Sul Posto (GSE).

L'effetto atteso sulle emissioni della Capogruppo è significativo: applicando il fattore di emissione Location Based, l'autoconsumo fotovoltaico consentirà una riduzione stimata di circa 74 tCO₂e/anno, riportando le emissioni di Gargiulo & Maiello S.p.A. da 126,0 a circa 52 tCO₂e — una contrazione di oltre il 58% rispetto al dato 2025. Nell'arco della vita utile dell'impianto, stimata in 30 anni, la sede di Nola contribuirà a evitare l'immissione in atmosfera di oltre 4 milioni di kg di CO₂.

Questi risultati si inseriscono nel percorso di miglioramento continuo delle performance ambientali del Gruppo G&M e rappresentano il contributo più concreto e misurabile agli obiettivi ESG dichiarati nel presente Bilancio di Sostenibilità.

3.1.3 Innovazione logistica e nuova unità operativa

Nel corso del 2025, il Gruppo G&M ha compiuto un ulteriore passo nel proprio percorso di sviluppo infrastrutturale e tecnologico con l'acquisizione e la messa in operatività di una nuova unità locale sita presso l'Interporto Campano di Nola, Lotto H – Blocco C3/4. Dopo un periodo di lavori di adeguamento funzionale, di sicurezza e di installazione impiantistica, la struttura è entrata nella piena disponibilità di Gargiulo & Maiello S.p.A. nel settembre 2025.

Il cuore tecnologico della nuova unità è un Sorter di ultima generazione, sistema automatizzato di smistamento e instradamento della merce che si integra con l'infrastruttura logistica già presente presso la sede dell'Interporto e con i sistemi gestionali aziendali. L'adozione di questo impianto rappresenta un investimento strategico nella digitalizzazione e nell'automazione dei processi logistici, in continuità con il percorso avviato negli anni precedenti con l'introduzione di robot per la preparazione della merce, linee di convogliamento e piattaforme di pesatura interconnesse.

L'inserimento del Sorter consente di elevare significativamente la capacità operativa del Gruppo, riducendo i tempi di evasione degli ordini, ottimizzando l'impiego delle risorse umane sulle attività a maggiore valore aggiunto e abbattendo il margine di errore nelle operazioni di smistamento. In un'ottica di sostenibilità, l'automazione dei processi ripetitivi si traduce anche in una riduzione degli sprechi operativi e in una migliore gestione dei flussi logistici, con ricadute positive sull'efficienza energetica complessiva della sede.

3.2 Gestione responsabile delle risorse ed Economia circolare

3.2.1 Gestione dei materiali e del packaging

L'Organizzazione pone attenzione alla sostenibilità anche nella gestione dei materiali e del packaging, sia nei propri punti vendita che nelle attività di approvvigionamento. Attraverso l'adozione di soluzioni eco-friendly e l'impiego i fornitori certificati, il Gruppo G&M si impegna a ridurre l'impatto ambientale lungo tutta la catena del valore, con l'obiettivo di migliorare continuamente le proprie pratiche di gestione dei materiali e massimizzare la possibilità di riciclo.

L'attenzione del Gruppo Gargiulo & Maiello alla sostenibilità si riflette anche nella gestione dei punti vendita Idea Bellezza, progettati e allestiti con soluzioni volte a creare impatti sostenibili positivi. Questi negozi, con quadratura media pari a 150 mq, sono ubicati nei centri storici o all'interno di centri commerciali, e presentano impatti significativi in termini di materiali per l'allestimento, consumi energetici, produzione di rifiuti e prevenzione incendi.

Per i suddetti punti vendita, si parte dalla scelta delle strutture e pannellature in nobilitato melamminico certificato PEFC e FSC, che ne garantiscono una provenienza da foreste ecologicamente, economicamente e socialmente sostenibili, fino ai componenti per l'illuminazione ad alto rendimento e basso consumo con l'utilizzo di mini reglette a led. Anche per gli elementi in vetro e alluminio, l'azienda si avvale di primarie società di riferimento del comparto ed ha in programma per il prossimo triennio una misurazione più puntuale sia delle materie prime vergini e riciclate, impiegate nell'allestimento dei punti di vendita sia dei materiali portati a recupero nei casi di smantellamento.



La controllata GCube opera presso la sede di Gargiulo & Maiello S.p.A nella commercializzazione di prodotti realizzati da terzi sotto il proprio brand, generando impatti diretti e indiretti sull'ambiente nelle scelte di approvvigionamento lato fornitori e materiali, in quanto si avvale per le altre attività dei servizi erogati dalla Capogruppo. I criteri guida negli acquisti seguono quelli adottati dalla controllante e dal Dipartimento Prodotti a Marchio Proprio, privilegiando fornitori qualificati in possesso delle necessarie certificazioni di prodotto e adottando soluzioni per il confezionamento e il trasporto atte a ridurre il consumo dei materiali ed a massimizzarne la possibilità di riciclo.

Alla luce degli obiettivi di sviluppo del dipartimento prodotti a marchio, la proprietà ha già introdotto un piano pluriennale per migliorare impatti e ricadute lungo tutta la catena di produzione del valore anche attraverso l'acquisizione di attestati e certificazioni dei prodotti e relativo packaging.

3.2.2 Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica

Il Gruppo G&M adotta un approccio responsabile nella gestione dei rifiuti prodotti dalle proprie attività, operando in conformità alla normativa vigente e privilegiando il recupero rispetto allo smaltimento.

Nel 2025, i rifiuti complessivamente generati dalla Capogruppo Gargiulo & Maiello S.p.A. ammontano a 69,62 tonnellate, di cui 4,84 tonnellate di rifiuti pericolosi e 64,78 tonnellate di rifiuti non pericolosi. Il dato 2025 si mantiene sostanzialmente in linea con quello del 2023 (67,44 t), dopo la lieve contrazione registrata nel 2024 (65,74 t).

Rifiuti generati (ton)

Voce	2023	2024	2025
Rifiuti pericolosi	2,50	7,12	4,84
Rifiuti non pericolosi	64,94	58,62	64,78
Totale rifiuti generati	67,44	65,74	69,62

La composizione dei rifiuti non pericolosi conferma la predominanza degli imballaggi di carta e cartone (44,60 t nel 2025), seguiti dagli imballaggi in plastica (9,86 t) e dagli imballaggi in materiali composti (8,24 t). I rifiuti biodegradabili di cucine e mense ammontano a 1,80 t, mentre le apparecchiature fuori uso non pericolose si attestano a 0,28 t.

La componente pericolosa è composta da rifiuti organici contenenti componenti pericolosi (CER 160305, 4,72 t) e da toner per stampa esauriti (CER 080318, 0,12 t). L'incremento dei rifiuti pericolosi rispetto al 2023 è riconducibile a operazioni di manutenzione straordinaria degli impianti.

Tutti i rifiuti prodotti sono gestiti attraverso ditte autorizzate e conferiti presso siti esterni certificati, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di gestione dei rifiuti speciali. L'organizzazione predispone annualmente il Modello Unico di Dichiarazione ambientale (MUD) a rendicontazione dei flussi di rifiuti generati.

L'acqua per l'Organizzazione non è una risorsa critica in quanto non è utilizzata ai fini industriali. La gestione dell'approvvigionamento è affidata, come descritto in precedenza, all'Interporto Campano S.p.A. I prelievi di acqua avvengono dalla rete dell'acquedotto pubblico e riguardano prevalentemente utilizzi di tipo sanitario in quantità modeste.

04

Responsabilità sociale



4.1 Il Capitale Umano di G&M

Il capitale umano è da sempre un elemento cruciale del patrimonio aziendale e un fattore determinante per il successo e la competitività del Gruppo G&M. Esso si fonda su un principio di reciproca lealtà e fiducia, che guida ogni interazione all'interno dell'organizzazione, favorendo un clima positivo e produttivo. Ogni rapporto di lavoro è costruito sul rispetto incondizionato della dignità e dei diritti umani delle persone, garantendo il rispetto delle normative vigenti in ogni contesto.

All'interno del Gruppo Gargiulo & Maiello si cerca di creare un ambiente di lavoro che non solo promuova ma stimoli attivamente la crescita personale e professionale di ciascuna/o collaboratrice/colaboratore, mettendo al centro il loro sviluppo, la loro motivazione e il loro benessere. In questo contesto vengono valorizzate le competenze di ogni persona, incoraggiando l'inclusività e la diversità, affinché ognuna possa esprimere il proprio potenziale e contribuire in modo significativo agli obiettivi aziendali.

4.1.1 Composizione e caratteristiche del personale

La gestione e il monitoraggio dell'organico sono responsabilità della funzione HR, che svolge un ruolo strategico nell'assicurare un'efficace amministrazione delle risorse umane. Attraverso una piattaforma integrata e innovativa, la funzione HR gestisce:

- le anagrafiche del personale, garantendo un controllo puntuale su accessi e badge aziendali;
- l'analisi dei profili di età e anzianità (seniority), per una pianificazione coerente e bilanciata;
- il monitoraggio della composizione dell'organico, per rispondere alle esigenze operative e strategiche.

Questo approccio strutturato consente di mantenere un equilibrio dinamico tra la forza lavoro disponibile e le competenze richieste dall'organizzazione, e permette di attivare processi di reclutamento mirati e programmi di formazione su misura.

Evoluzione dell'organico

Nel 2025, l'organico complessivo del Gruppo G&M si compone di 416 unità, suddivise tra 365 appartenenti alla controllata Europrogetto S.r.l. e 51 a Gargiulo & Maiello S.p.A. Il Gruppo conferma un trend di crescita costante: rispetto al 2023 (331 unità) l'organico è aumentato del 26%, e del 4% rispetto al 2024 (399 unità), in linea con l'espansione della rete di punti vendita Idea Bellezza.

Organico totale	2023	2024	2025	Var. 2023-2025
Gargiulo & Maiello S.p.A.	43	44	51	+18,6%
Europrogetto S.r.l.	288	355	365	+26,7%
Totale Gruppo	331	399	416	+25,7%

Parità di genere e certificazione UNI PdR 125:2022

Complessivamente, il Gruppo presenta una ripartizione per genere pari al 90,9% di personale femminile (378 persone) e al 9,1% di personale maschile (38 persone). In Europrogetto S.r.l. la componente femminile raggiunge il 98,1% dell'organico. In Gargiulo & Maiello S.p.A. la distribuzione è più equilibrata, con il 39,2% di personale femminile e il 60,8% di personale maschile.

In questo percorso di valorizzazione della parità di genere, il 29 dicembre 2025 rappresenta una data significativa: Bureau Veritas Italia S.p.A. ha rilasciato a Gargiulo & Maiello S.p.A. e alla controllata Europrogetto S.r.l. Unipersonale la certificazione UNI PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere (n. IT348901), con validità fino al 28 dicembre 2028. Il certificato, di natura multisito, copre l'intera organizzazione senza esclusioni, attestando che il Gruppo G&M struttura, misura e rendiconta il proprio impegno per la parità di genere secondo uno standard riconosciuto a livello nazionale, in conformità alla Legge n. 162/2021 e alla Legge di Bilancio 2022.

Composizione per genere (2025)

Composizione per genere (2025)	Donne	Uomini	Totale	% Femminile
Gargiulo & Maiello S.p.A.	20	31	51	39,2%
Europrogetto S.r.l.	358	7	365	98,1%
Totale Gruppo	378	38	416	90,9%

Composizione per qualifica
Gargiulo & Maiello S.p.A.

Qualifica	D 2023	U 2023	Totale 2023	Totale 2024	D 2025	U 2025	Totale 2025
Dirigenti	-	1	1	2	-	2	2
Quadri	-	3	3	3	-	3	3
Impiegati/e	16	22	38	38	20	25	45
Operai/e	-	1	1	1	-	1	1
Totale	16	27	43	44	20	31	51

Composizione per qualifica
Europrogetto S.r.l.

Qualifica	D 2023	U 2023	Totale 2023	Totale 2024	D 2025	U 2025	Totale 2025
Impiegati/e	285	3	288	355	358	7	365
Totale	285	3	288	355	358	7	365

Composizione per fascia d'età

Fascia d'età	G&M 2023	G&M 2024	G&M 2025	EP 2023	EP 2024	EP 2025
< 30 anni	5	4	10	56	86	84
30-50 anni	29	27	25	213	246	245
> 50 anni	9	13	16	19	23	36
Totale	43	44	51	288	355	365

Personale non dipendente

Nel 2025 il Gruppo conta 4 tirocinanti, tutte di genere femminile: 2 presso Gargiulo & Maiello S.p.A. e 2 presso Europrogetto S.r.l. Questi percorsi, oltre a promuovere un primo approccio al mondo del lavoro, spesso evolvono in contratti di apprendistato professionalizzante, garantendo continuità e valorizzazione delle risorse interne.

Nel 2025, inoltre, 4 percorsi di tirocinio sono stati trasformati in rapporti di apprendistato professionalizzante o in contratti di lavoro a tempo determinato, a conferma dell'attenzione del Gruppo alla valorizzazione delle competenze maturate durante l'esperienza formativa.

Tirocinanti/e (2025)	Donne	Uomini	Totale	Var. vs 2024
Gargiulo & Maiello S.p.A.	2	–	2	–
Europrogetto S.r.l.	2	–	2	–
Totale Gruppo	4	–	4	–

Categorie protette

Il Gruppo G&M garantisce l'inclusione lavorativa delle persone appartenenti a categorie protette. Nel 2025 risulta presente una persona in Gargiulo & Maiello S.p.A. (impiegata, fascia >50 anni) e 8 persone in Europrogetto S.r.l. (tutte donne nel ruolo impiegatizio: 7 in fascia 30–50 anni e 1 in fascia >50 anni), per un totale di 9 persone a livello di Gruppo.

Categorie protette (2025)	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
Gargiulo & Maiello S.p.A.	–	–	1	1
Europrogetto S.r.l.	–	7	1	8
Totale Gruppo	–	7	2	9

Turnover

In Gargiulo & Maiello S.p.A. nel 2025 sono state effettuate 9 nuove assunzioni (5 donne e 4 uomini, con forte concentrazione nella fascia under 30) a fronte di 2 cessazioni, con un tasso di turnover positivo del 17,6% e negativo del 3,9%, indicativi di un organico in espansione e sostanzialmente stabile.

In Europrogetto S.r.l., in linea con la dinamicità del settore retail, il turnover è strutturalmente più elevato: 157 nuovi ingressi e 148 uscite su 365 unità, con tassi rispettivamente del 43,0% e del 40,5%. La fascia più dinamica è quella under 30 (70 assunzioni e 61 uscite). Questo dato, fisiologico nel comparto della distribuzione organizzata, è monitorato costantemente dalla funzione HR nell’ottica di sviluppare politiche di retention mirate, in particolare per le risorse più giovani.

Turnover (2025)	G&M Donne	G&M Uomini	G&M Totale	EP Donne	EP Uomini	EP Totale
Nuovi assunti/e	5	4	9	151	6	157
Cessazioni	1	1	2	146	2	148
Tasso turnover positivo	25,0%	12,9%	17,6%	42,2%	85,7%	43,0%
Tasso turnover negativo	5,0%	3,2%	3,9%	40,8%	28,6%	40,5%

Contratti e inquadramento

L’intero organico del Gruppo G&M è coperto al 100% da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (DMO Federdistribuzione per G&M; Commercio ANPIT per Europrogetto). L’82,9% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato (345 su 416), garantendo una stabilità occupazionale significativa.

Inquadramento al 31/12/2025	G&M Donne	G&M Uomini	G&M Totale	EP Donne	EP Uomini	EP Totale
Tempo indeterminato	18	29	47	294	4	298
Tempo determinato	2	2	4	64	3	67
Full time	18	31	49	235	5	240
Part time	2	—	2	123	2	125
Totale	20	31	51	358	7	365

Organi di governo

Il Consiglio di Amministrazione di Gargiulo & Maiello S.p.A. è composto da 4 membri (2 donne e 2 uomini, tutti nella fascia >50 anni), con una rappresentanza femminile del 50%, dato coerente con i principi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato. Il Collegio Sindacale conta 3 membri (uomini). In Europrogetto S.r.l. il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 uomini e il Collegio Sindacale da 3 uomini.

Organi di governo (2025)	Donne	Uomini	Totale	% Femminile
G&M – Consiglio di Amministrazione	2	2	4	50,0%
G&M – Collegio Sindacale	–	3	3	0,0%
EP – Consiglio di Amministrazione	–	4	4	0,0%
EP – Collegio Sindacale	–	3	3	0,0%

Congedo parentale

Il congedo parentale è un diritto riconosciuto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale. Nel 2025, 24 persone del Gruppo hanno avuto diritto al congedo parentale — tutte di genere femminile — e tutte ne hanno usufruito. Di queste, 5 sono rientrate in servizio nel corso dell'anno di rendicontazione, riprendendo la medesima mansione o una equivalente come previsto dalla normativa vigente. Le restanti 19 hanno il congedo ancora in corso al termine del periodo. Delle persone già rientrate, 21 risultano ancora in organico nei 12 mesi successivi al rientro, con un tasso di Retention dell'87,5%.

Congedo parentale (2025)	Donne	Uomini	Totale
Aventi diritto	24	–	24
Che hanno usufruito del congedo	24	–	24
Rientrate/i in servizio nell'anno	21	–	5
Rientrate/i in servizio e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	18	–	21
Tasso di retention	87,5%	–	87,5%

4.1.2 Formazione e sviluppo del personale

Processi di reclutamento

La richiesta di nuove risorse nel Gruppo G&M segue un iter strutturato: le figure responsabili di Gargiulo & Maiello S.p.A. o i/le capi area dei negozi di Europrogetto inoltrano la richiesta all'Ufficio del Personale. Per il reclutamento di figure junior i principali canali includono:

- business school e università;
- portali di annunci come Indeed;
- la sezione “Lavora con noi” del sito ideabellezza.it.

Per posizioni che richiedono elevata specializzazione vengono utilizzati LinkedIn e società di recruiting nonché società di head hunting specializzate. Il Gruppo ha stretto accordi stabili con IPE Business School (finanza – amministrazione – HR - Marketing), Università Federico II di Napoli e Università di Salerno (economia) oltre che Università Bocconi di Milano.

Un approccio alla formazione basato su KPI quantitativi

Nel 2025 il Gruppo G&M ha compiuto un significativo avanzamento nel proprio approccio alla formazione e allo sviluppo del personale, introducendo un sistema di misurazione delle performance basato su indicatori quantitativi direttamente collegati all'attività operativa dei punti vendita. I KPI adottati includono:

- Produttività oraria: valore generato per ora lavorata, a supporto della pianificazione efficiente dei turni e delle risorse;
- Scontrino medio: valore medio per transazione, indicatore della capacità di valorizzazione della relazione con la clientela;
- Tasso di conversione: rapporto tra ingressi nel punto vendita e acquisti effettuati, misura dell'efficacia commerciale e relazionale del personale.

A complemento di questo sistema, è stato introdotto il dossier personale per ciascuna risorsa: uno strumento di monitoraggio individuale che consente di tracciare nel tempo l'evoluzione delle competenze, le performance operative e i percorsi formativi seguiti. Il dossier costituisce la base su cui costruire piani di sviluppo personalizzati, collegando in modo diretto la formazione erogata ai risultati misurabili sul campo.

Fondo Nuove Competenze e piani formativi approvati da Fondimpresa

Il 2025 ha segnato un traguardo rilevante sul fronte del finanziamento della formazione. Il Gruppo G&M ha attivato il Fondo Nuove Competenze, lo strumento ministeriale che consente alle imprese di riqualificare il proprio personale attraverso percorsi formativi cofinanziati. Entrambe le entità del Gruppo hanno ottenuto l'approvazione dei rispettivi piani formativi da parte di Fondimpresa:

- Gargiulo & Maiello S.p.A.: piano approvato il 1° ottobre 2025, per un totale di 6.600 ore di formazione destinate a tutto il personale della Capogruppo;
- Europrogetto S.r.l.: piano approvato il 28 novembre 2025, per un totale di 50.250 ore di formazione destinate a tutto il personale della controllata.

Complessivamente il Gruppo G&M ha ottenuto l'approvazione di 56.850 ore di formazione finanziate, che saranno erogate nel corso del 2026 e copriranno l'intera forza lavoro con contenuti che spaziano dall'aggiornamento delle competenze digitali alla formazione commerciale, dall'orientamento alla sostenibilità alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro.

Piani formativi Fondimpresa (2025)	Data approvazione	Ore totali approvate	Destinatari/e
Gargiulo & Maiello S.p.A.	01/10/2025	6.600	Tutto il personale G&M
Europrogetto S.r.l.	28/11/2025	50.250	Tutto il personale EP
Totale Gruppo		56.850	Intero organico

Dialogo interno e sviluppo organizzativo

Il Gruppo ha consolidato il sistema di RSA da strumento di valutazione a strumento di sviluppo professionale e feedback interno, coinvolgendo il personale attraverso interviste mirate per raccogliere esigenze, aspettative e prospettive individuali. A supporto del dialogo interno sono attivi:

- un canale diretto senza interposizioni per richiedere intervento all'ufficio del personale, nel totale rispetto della privacy;
- riunioni periodiche tra Direzione Commerciale, capi area, store manager e personale di vendita;
- eventi annuali dedicati in particolare all'organico Idea Bellezza.

Verso l'Academy Idea Bellezza

Il Gruppo sta progettando l'Academy Idea Bellezza, un progetto di ampio respiro per l'implementazione di strumenti di micro-learning e di un sistema integrato per l'allineamento delle competenze e lo sviluppo di expertise in tema di retail management, che coinvolgerà l'intero Gruppo G&M. Europrogetto ha consolidato nel biennio il percorso formativo di accompagnamento alla transizione digitale (formazione 4.0), favorendo connessione tra le aree, tracciabilità dei dati e organizzazione flessibile dei processi. La Capogruppo ha parallelamente investito sulla formazione in ambito CRM multicanale e multidevice.

4.1.3 Diversità, welfare aziendale e pari opportunità

Il Gruppo G&M promuove il benessere quotidiano del personale attraverso strumenti e agevolazioni che valorizzano la qualità della vita e migliorano la produttività. In quest'ottica, l'organizzazione ha creato un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al benessere, dotando la propria struttura di una mensa aziendale gratuita con spazi ricreativi e di una palestra completamente accessibile al personale. Queste iniziative favoriscono l'equilibrio tra vita professionale e personale, rafforzano la motivazione e il senso di appartenenza, e contribuiscono positivamente sia al clima aziendale sia alle performance complessive.

Welfare aziendale e convenzioni per il personale

Il Gruppo Gargiulo & Maiello considera il benessere delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori un investimento strategico, non un costo. In questa prospettiva, il welfare aziendale non si limita alla retribuzione e alle tutele contrattuali, ma si estende a un insieme di strumenti e iniziative pensati per accompagnare il personale nelle diverse fasi della vita personale e lavorativa, rafforzando il senso di appartenenza e la qualità del rapporto tra persona e organizzazione.

Il progetto IB4U — Il portale welfare dedicato al personale

Nel 2025 il Gruppo G&M ha avviato il progetto IB4U, una piattaforma digitale di welfare aziendale dedicata a tutto il personale del Gruppo — Gargiulo & Maiello S.p.A. ed Europrogetto S.r.l. — accessibile in qualsiasi momento e da qualsiasi dispositivo.

Il portale IB4U raccoglie in un unico ambiente digitale un catalogo strutturato di sconti e convenzioni negoziati dall'azienda con operatori selezionati, pensati per rispondere alle esigenze concrete della vita quotidiana delle collaboratrici e dei collaboratori. Le aree coperte spaziano dalla salute e il benessere psico-fisico, alla cultura e all'intrattenimento, dai servizi per la famiglia alla formazione personale, fino alle agevolazioni per viaggi, mobilità e acquisti.

L'accesso è semplice, diretto e riservato: ciascuna/o dipendente può consultare le offerte disponibili,

attivare le convenzioni di proprio interesse e beneficiare delle condizioni dedicate, nel totale rispetto della privacy e senza necessità di intermediari. La natura digitale del portale garantisce inclusività e accessibilità anche al personale dei punti vendita distribuiti sul territorio nazionale, superando le barriere geografiche tipiche dei sistemi di welfare tradizionali.

IB4U si inserisce nel più ampio progetto di valorizzazione del capitale umano del Gruppo, complementare agli investimenti in formazione — tra cui i piani Fondimpresa approvati per 56.850 ore complessive nel 2025 — e alla certificazione UNI PdR 125:2022 per la parità di genere, confermando la volontà del Gruppo di costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e attento alla persona nella sua interezza.

Convenzioni e supporto nelle fasi della vita

Accanto alle iniziative già operative, il Gruppo G&M guarda con attenzione alle esigenze che le proprie collaboratrici e i propri collaboratori possono incontrare nelle diverse fasi della vita, consapevole che il benessere psicologico e relazionale incide direttamente sulla qualità del lavoro e sulla capacità di esprimere il proprio potenziale professionale.

In questa prospettiva, l'organizzazione ha intenzione di sottoscrivere nel corso del 2026 una convenzione dedicata con un operatore specializzato per la somministrazione di terapie psicologiche online, al fine di garantire a tutto il personale un accesso agevole, riservato e a condizioni agevolate a percorsi di supporto psicologico individuale.

La scelta del canale digitale risponde a criteri precisi: abbattere le barriere di accesso legate alla geografia — particolarmente rilevanti per le lavoratrici e i lavoratori dei punti vendita distribuiti su tutto il territorio nazionale — garantire la massima riservatezza, e rendere il servizio fruibile in momenti compatibili con i ritmi lavorativi di ciascuna/o. La terapia online, oggi riconosciuta dalla comunità scientifica come strumento efficace quanto quella in presenza per molte tipologie di intervento, rappresenta una risposta concreta e moderna al bisogno di supporto psicologico in una forza lavoro ampia, distribuita e prevalentemente femminile.

Questa iniziativa si inserisce coerentemente nel quadro dei valori che guidano il Gruppo G&M: la tutela della dignità e del benessere di ogni persona che lavora nell'organizzazione non si esaurisce negli obblighi contrattuali, ma si estende a una responsabilità di cura che l'azienda sceglie di esercitare in modo proattivo, strutturato e misurabile.



Box di approfondimento
iniziative a favore del personale

Il/la personale dipendente del Gruppo Gargiulo & Maiello beneficia di significativi sconti presso i punti vendita Idea Bellezza e Beauty Sì grazie a una tessera dedicata. Nel 2025, circa 416 persone hanno potuto usufruire di uno sconto pari a circa il 30% del totale acquistato. A partire dal 2025, l'Azienda ha inoltre rinnovato il proprio impegno in materia di welfare attivando una convenzione con Aon per l'utilizzo della piattaforma digitale lb4you, attraverso la quale tutti i dipendenti a tempo indeterminato possono accedere gratuitamente a convenzioni e scontistiche esclusive su una vasta gamma di prodotti e servizi — dai viaggi al benessere personale, fino ai beni di uso quotidiano. Di particolare rilievo è il servizio mensa aziendale gratuito per tutto il personale, che può ordinare il proprio pasto completo tramite un'app dedicata. Il servizio, interamente a carico dell'azienda, ha l'obiettivo di favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa

Dinamiche di assunzione e turnover

Nel 2025, il Gruppo G&M ha registrato 166 nuove assunzioni e 150 cessazioni, con un tasso di assunzione a livello di Gruppo del 39,9% e un tasso di turnover negativo del 36,1%. Rispetto al 2023, il volume delle assunzioni è cresciuto significativamente (+75%), trainato dall'espansione della rete Idea Bellezza. Il tasso di turnover negativo riflette la naturale dinamicità del settore retail, in particolare nella fascia under 30 di Europrogetto

Turnover Gruppo (sintesi)	2023	2024	2025
Organico totale	331	399	416
Nuove assunzioni	95	137	166
Tasso di assunzione	28,7%	34,3%	39,9%
Cessazioni	54	71	150
Tasso turnover negativo	16,3%	17,8%	36,1%

Per la Capogruppo Gargiulo & Maiello S.p.A., il 2025 segna un'accelerazione: 9 nuove assunzioni (5 donne e 4 uomini) rispetto alle 2 del biennio precedente, con un tasso di assunzione che sale al 17,6%. Il tasso di turnover negativo si mantiene molto basso al 3,9% (2 cessazioni), confermando la solidità e stabilità dell'organico della sede.

Per Europrogetto S.r.l., il tasso di assunzione 2025 raggiunge il 43,0% (157 nuovi ingressi), in crescita rispetto al 32,3% del 2023 e al 38,0% del 2024. Il tasso di turnover negativo si attesta al 40,5% (148 uscite), in aumento rispetto agli anni precedenti, con la fascia under 30 che registra la maggiore dinamicità (70 assunzioni e 61 uscite). Questo dato, fisiologico nel comparto della distribuzione al dettaglio, è monitorato costantemente dalla funzione HR nell'ottica di sviluppare politiche di retention mirate.

Nuovi/e assunti/e per genere e fascia d'età

	N. assunti/e 2023	Tasso 2023	N. assunti/e 2024	Tasso 2024	N. assunti/e 2025	Tasso 2025
Gargiulo & Maiello S.p.A.						
Uomini — < 30 anni	—	0,0%	—	0,0%	2	100,0%
Uomini — 30-50 anni	—	0,0%	—	0,0%	1	6,3%
Uomini — > 50 anni	—	0,0%	1	10,0%	1	7,7%
Donne — < 30 anni	2	40,0%	—	0,0%	4	50,0%
Donne — 30-50 anni	—	0,0%	—	0,0%	1	11,1%
Donne — > 50 anni	—	0,0%	1	33,3%	—	0,0%
TOTALE	2	4,7%	2	4,5%	9	17,6%

Europrogetto S.r.l.	N. assunti/e 2023	Tasso 2023	N. assunti/e 2024	Tasso 2024	N. assunti/e 2025	Tasso 2025
Uomini — < 30 anni	—	—	—	—	2	200,0%
Uomini — 30-50 anni	—	0,0%	—	0,0%	4	66,7%
Uomini — > 50 anni	—	—	—	—	—	—
Donne — < 30 anni	49	87,5%	62	72,1%	68	81,9%
Donne — 30-50 anni	43	28,5%	70	28,9%	73	30,5%
Donne — > 50 anni	1	5,3%	3	13,0%	10	27,8%
TOTALE	93	32,3%	135	38,0%	157	43,0%

Turnover negativo per genere e fascia d'età

	N. cessati/e 2023	Tasso 2023	N. cessati/e 2024	Tasso 2024	N. cessati/e 2025	Tasso 2025
Gargiulo & Maiello S.p.A.						
Uomini — < 30 anni	1	—	—	—	—	0,0%
Uomini — 30–50 anni	—	0,0%	—	0,0%	—	0,0%
Uomini — > 50 anni	1	12,5%	—	0,0%	1	7,7%
Donne — < 30 anni	—	0,0%	—	0,0%	—	0,0%
Donne — 30–50 anni	—	0,0%	1	11,1%	1	11,1%
Donne — > 50 anni	—	0,0%	—	0,0%	—	0,0%
TOTALE	2	4,7%	1	2,3%	2	3,9%
Europrogetto S.r.l.						
Uomini — < 30 anni	—	—	—	—	1	100,0%
Uomini — 30–50 anni	—	—	—	—	1	16,7%
Uomini — > 50 anni	—	—	—	—	—	—
Donne — < 30 anni	28	50,0%	31	36,0%	60	72,3%
Donne — 30–50 anni	24	11,4%	35	14,4%	79	33,1%
Donne — > 50 anni	—	0,0%	4	17,4%	7	19,4%
TOTALE	52	18,1%	70	19,7%	148	40,5%

Organi di governo e diversità

Nel 2025, la composizione degli organi di governo di Gargiulo & Maiello S.p.A. conferma una rappresentanza femminile del 50% nel Consiglio di Amministrazione (2 donne e 2 uomini, tutti nella fascia >50 anni), coerente con i principi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato UNI PdR 125:2022. Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri di genere maschile. In Europrogetto S.r.l. entrambi gli organi (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) risultano interamente composti da uomini.

Tipologia di formazione H&S	G&M 2025	Ore	G&M 2025	Part. 2025	EP Ore 2025	EP Part. 2025
Formazione generale	4		8		4	62
Formazione specifica	4		8		4	62
Aggiornamenti formazione generale e specifica	6		34		6	2
Formazione RSPP (D.Lgs. 81/2008)						
Totale 2025	14		42		14	64

Organi di governo (2025)	Donne	Uomini	Totale	% Femminile
Gargiulo & Maiello S.p.A.				
Consiglio di Amministrazione	2	2	4	50,0%
Collegio Sindacale	—	3	3	0,0%
Europrogetto S.r.l.				
Consiglio di Amministrazione	—	4	4	0,0%
Collegio Sindacale	—	3	3	0,0%

4.1.4 La salute, sicurezza del personale

La tutela della salute e sicurezza è alla base di ogni azione, performance e progetto del Gruppo Gargiulo & Maiello. Tramite percorsi di formazione e aggiornamento continui, un monitoraggio costante e un'analisi periodica dei dati, è preciso obiettivo aziendale minimizzare i rischi connessi all'attività lavorativa, evitando tutti i comportamenti che possano mettere a rischio l'incolumità del personale.

La Capogruppo è dotata di un sistema di gestione integrato certificato UNI EN ISO 45001:2018, che copre la totalità del personale dell'organizzazione e che prevede strumenti e azioni per garantire l'applicazione di tutte le misure di prevenzione degli infortuni, promuovendo la cultura della sicurezza con appositi programmi formativi.

Formazione in materia di salute e sicurezza

Di seguito il prospetto sulla formazione H&S erogata nel 2025:

Piano Interaziendale Antincendio e Primo Soccorso 2024

Un risultato significativo nel percorso di presidio della sicurezza è rappresentato dall'attivazione del Piano Interaziendale Antincendio e Primo Soccorso, un'iniziativa condivisa tra Gargiulo & Maiello S.p.A. ed Europrogetto S.r.l. che ha coinvolto per la prima volta in modo strutturato e coordinato l'intero Gruppo G&M su questi temi fondamentali.

Il piano è stato presentato il 6 febbraio 2024 e approvato il 3 marzo 2024. Le azioni formative previste si sono svolte tra gennaio e febbraio 2025, coinvolgendo complessivamente 59 persone dipendenti, suddivise tra 9 appartenenti a Gargiulo & Maiello S.p.A. e 50 a Europrogetto S.r.l., per un totale di 949 ore di formazione erogate.

Infortuni e malattie professionali

Nel triennio di riferimento 2023-2025, all'interno del Gruppo G&M non si sono verificati decessi, incidenti gravi né casi di malattie professionali o episodi di mobbing per i quali la società sia stata dichiarata definitivamente responsabile. Questo risultato testimonia l'efficacia del sistema di prevenzione adottato e dell'impegno costante nella formazione e sensibilizzazione del personale.

Prevenzione incendi e sicurezza strutturale

G&M è in possesso di regolare Certificato di Prevenzione Incendi (CPI) (pratica VV.F. 11/04/2017, rilasciato ai sensi del DPR 151/2011 per le attività 70.2.c, 743C2.1b, 2.1.B). È dotata di un piano antincendio con relativi presidi nei diversi luoghi di pertinenza. Le manutenzioni sono affidate a una ditta esterna specializzata e registrate sul registro antincendio; è disponibile il piano di evacuazione con ultima prova simulata avvenuta il 27/11/2025.

Per quanto concerne le scelte di approvvigionamento di prodotti e servizi e i relativi fornitori, si rimanda al capitolo dedicato, evidenziando in questa sede il percorso intrapreso dalla Capogruppo, nell'ambito del Sistema integrato QSA, per la definizione di una politica fornitori dedicata e di un piano di interventi per migliorare gli impatti e la capacità di generare valore lungo la catena di fornitura.

4.2 I servizi G&M e le relazioni con la clientela

La capacità di comprendere e soddisfare le esigenze, attuali e future, dei propri clienti rappresenta uno dei principi cardine dell'attività del Gruppo Gargiulo & Maiello. Da sempre, il Gruppo orienta il proprio modello di business alla ricerca di soluzioni innovative e alla costruzione di un sistema integrato di offerta, sviluppato attraverso una strategia di differenziazione multicanale capace di rispondere in maniera efficace alle diverse caratteristiche del mercato.

Alla base di questo approccio vi sono alcuni elementi che guidano quotidianamente le attività dell'Organizzazione:

- ampiezza e varietà dell'assortimento, accompagnate da un supporto costante al cliente durante tutte le fasi del processo di vendita;
- attenzione alla qualità, attraverso attività di controllo lungo le diverse fasi di approvvigionamento, gestione e consegna dei prodotti;
- canali di comunicazione dedicati, finalizzati a garantire una gestione tempestiva ed efficace di reclami, segnalazioni e casi di non conformità da parte di clienti e consumatori;
- correttezza, competenza e professionalità dei collaboratori, elementi essenziali per costruire e consolidare nel tempo relazioni di fiducia.

Il rapporto con la clientela si fonda su principi di collaborazione, disponibilità, affidabilità e trasparenza, ponendo particolare attenzione anche alla tutela della sicurezza e della riservatezza dei dati personali.

Il Gruppo si impegna inoltre a fornire informazioni chiare, accurate e complete sui prodotti e sui servizi offerti, affinché ogni cliente possa compiere scelte consapevoli e informate.

Allo stesso modo, le condizioni contrattuali sono formulate secondo criteri di chiarezza, correttezza e trasparenza, nel rispetto dell'equilibrio tra le parti e con l'obiettivo di tutelare il cliente lungo l'intero percorso di relazione con l'azienda.

Attraverso questo approccio, Gargiulo & Maiello mira non soltanto a soddisfare le esigenze della propria clientela, ma anche a costruire rapporti solidi e duraturi, fondati sulla qualità del servizio, sull'ascolto e sulla capacità di rispondere in maniera tempestiva all'evoluzione delle aspettative del mercato.

4.2.1 Il sistema distributivo multicanale

Il sistema distributivo multicanale sviluppato dal Gruppo Gargiulo & Maiello si articola in quattro principali categorie, ciascuna delle quali svolge un ruolo specifico nel percorso di crescita e nell'evoluzione del modello di business del Gruppo, contribuendo ad ampliare la capacità distributiva dell'Organizzazione, a rafforzarne la presenza sul mercato e ad accompagnarne il processo di trasformazione digitale.

Le vendite wholesale si suddividono in due principali tipologie: le vendite direzionali, gestite direttamente dal management aziendale e rivolte prevalentemente a clienti multiporta titolari di catene retail di dimensioni significative, e le vendite all'ingrosso tradizionali, destinate principalmente ai punti vendita indipendenti.

Le vendite in dropshipping sono invece sviluppate attraverso accordi con diverse piattaforme e-commerce che raccolgono ed elaborano gli ordini effettuati online e li trasmettono a Gargiulo & Maiello, che opera come base logistica occupandosi della preparazione e della spedizione dei prodotti direttamente al domicilio del cliente finale. La crescita registrata da questo canale nel corso degli anni ne conferma la rilevanza all'interno della strategia distributiva del Gruppo e ne rafforza il potenziale nell'ambito dello sviluppo futuro del business digitale.

Un ulteriore ambito strategico è rappresentato dalle vendite online dirette, realizzate attraverso i portali gargiuloemaiello.com, dedicato al mercato B2B, e ideabellezza.it, rivolto al consumatore finale B2C. Il Gruppo intende continuare a investire nello sviluppo delle proprie piattaforme digitali, anche alla luce della crescente rilevanza dell'e-commerce e dell'evoluzione delle abitudini di acquisto di imprese e consumatori. La trasformazione digitale, accelerata negli ultimi anni, ha infatti rafforzato il ruolo dei canali online e spinto il management a prevedere ulteriori investimenti in tecnologie, servizi e strumenti digitali.

La quarta componente del sistema distributivo è rappresentata dalle vendite attraverso la rete Idea

Bellezza, principale presidio retail del Gruppo. Il marchio Idea Bellezza è di proprietà di Gargiulo & Maiello S.p.A. ed è concesso in uso alla controllata Europrogetto S.r.l. nell'ambito di un contratto quadro di franchising; la Capogruppo fornisce alla controllata i prodotti di profumeria, cosmetica e igiene della persona destinati alla rete retail, garantendo integrazione e continuità tra le attività di approvvigionamento, distribuzione e vendita al consumatore finale. La combinazione di canali wholesale, dropshipping, piattaforme e-commerce e rete retail consente al Gruppo Gargiulo & Maiello di presidiare differenti segmenti della filiera distributiva attraverso un modello integrato e complementare.

La presenza di una logistica strutturata, una rete di punti vendita diffusa sul territorio e una strategia digitale in continua evoluzione permette all'Organizzazione di adattarsi alle trasformazioni del mercato e di rispondere con maggiore flessibilità alle esigenze di clienti e consumatori. Questo approccio multicanale, sostenuto dall'innovazione dei processi e dallo sviluppo di solide partnership commerciali, rappresenta uno degli elementi distintivi del modello di business di G&M e contribuisce a rafforzarne il posizionamento nel settore della bellezza e della cura della persona.

4.2.2 Il Cliente al centro (Il programma fedeltà)

Il Gruppo Gargiulo & Maiello si rivolge a una clientela ampia e diversificata, differenziata in funzione dei diversi canali di vendita, fisici e digitali, e opera sia nel mercato B2B sia nel mercato B2C attraverso un sistema strutturato di gestione delle relazioni lungo l'intero ciclo di vendita.

Le principali categorie di clienti comprendono:

- clienti del canale ingrosso, tra cui supermercati e profumerie;
- clienti serviti attraverso il canale dropshipping;
- clientela dei punti vendita fisici Idea Bellezza, composta per il 95% da donne, secondo i dati rilevati attraverso le fidelity card;
- clienti privati del canale digitale, che effettuano acquisti attraverso il portale ideabellezza.it.

Il rapporto diretto con la clientela è gestito dai dipartimenti competenti attraverso diversi touchpoint, utilizzati anche per la gestione di segnalazioni, reclami e resi, tra cui:

- numero WhatsApp dedicato;
 - social media;
 - e-mail;
 - punti vendita fisici.
- 

Le interazioni con la clientela vengono tracciate e monitorate al fine di analizzare le principali casistiche e le soluzioni adottate, nell'ambito del sistema di gestione certificato UNI EN ISO 9001, con il coinvolgimento dell'Ufficio Qualità e, per gli aspetti di competenza, dell'Ufficio Marketing. Anche il packaging utilizzato per la consegna dei prodotti rappresenta un ulteriore punto di contatto con il cliente e contribuisce alla costruzione dell'esperienza complessiva di acquisto.

Da oltre dieci anni, inoltre, il programma fedeltà Idea Bellezza costituisce uno strumento strategico di relazione e comunicazione diretta con la clientela, consentendo al Gruppo di raccogliere e analizzare informazioni sui comportamenti e sulle preferenze di acquisto in ottica CRM e, al tempo stesso, di valorizzare la fidelizzazione attraverso buoni sconto, iniziative dedicate e promozioni esclusive.

4.2.3 Sicurezza dei prodotti e salute del consumatore

L'assortimento proposto a clienti e consumatori è costituito per circa il 95% da prodotti di marca, distribuiti dai principali operatori del settore cosmetico e caratterizzati da elevati standard di qualità e sicurezza, garantiti direttamente dalle aziende produttrici.

Per la quota restante, pari a circa il 5% dell'assortimento complessivo, e nell'ambito del progressivo sviluppo dell'offerta a marchio proprio, il Gruppo ha avviato un sistema strutturato di qualità e controllo delle referenze, finalizzato a:

- incrementare il numero di prodotti certificati secondo i principali standard di riferimento;
- migliorare la completezza e la chiarezza delle informazioni riportate in etichetta, intervenendo, ove opportuno, anche sul packaging;
- ampliare e diversificare il mix di prodotti offerti, rispondendo in maniera sempre più puntuale alle differenti esigenze di utilizzo e consumo;
- rafforzare i controlli lungo la catena di fornitura, con particolare attenzione alla qualità e alla conformità dei prodotti.

Nel corso dell'ultimo triennio non sono stati registrati casi che abbiano comportato sanzioni o avvertimenti connessi agli impatti sulla salute e sulla sicurezza dei prodotti e dei servizi offerti.

Con riferimento alla tutela dei dati personali, durante l'esercizio oggetto di rendicontazione non si sono verificati episodi di furto, perdita o violazione dei dati della clientela. Il Gruppo utilizza un sistema CRM conforme alla normativa vigente in materia di privacy e adotta procedure volte a garantire la corretta gestione e protezione delle informazioni personali.

In ogni comunicazione inviata, i clienti hanno inoltre la possibilità di revocare il consenso al trattamento dei propri dati. Le relative richieste vengono trasmesse tempestivamente al Data Protection Officer (DPO) e, contestualmente, all'azienda, che provvede alla loro gestione secondo le procedure previste, assicurando un riscontro rapido e conforme alla normativa applicabile.

4.3 Rapporti con il Territorio

Oltre alla partecipazione ad associazioni di categoria e alle collaborazioni consolidate con il mondo della formazione, il Gruppo Gargiulo & Maiello ha sviluppato nel tempo una rete strutturata di relazioni con i principali stakeholder presenti nei territori in cui opera, rafforzando il proprio presidio e il dialogo con le comunità locali anche attraverso la presenza dei punti vendita diretti nelle diverse regioni italiane.

L'apertura di ogni nuovo store rappresenta un momento di confronto con il contesto territoriale di riferimento e si sviluppa attraverso la collaborazione con autorità, enti locali, operatori e organizzazioni del territorio. Anche le attività di lancio e promozione sono orientate a favorire il coinvolgimento degli stakeholder locali e, ove possibile, a integrare iniziative con finalità sociali e ambientali coerenti con le esigenze e le specificità delle comunità coinvolte.

Questo approccio si inserisce in una più ampia visione di stakeholder engagement territoriale, attraverso la quale il Gruppo mira a comprendere le aspettative dei propri interlocutori e a generare ricadute positive nei contesti in cui è presente.

L'attenzione al territorio costituisce infatti una componente integrante dell'identità e della strategia ESG del Gruppo G&M, che riconosce nella creazione di valore condiviso un principio fondamentale del proprio modo di fare impresa. In questa prospettiva, una gestione etica e responsabile del business deve contribuire non soltanto alla crescita economica dell'Organizzazione, ma anche alla produzione di impatti sociali positivi, al rafforzamento delle relazioni con gli stakeholder e allo sviluppo sostenibile delle comunità di riferimento.

4.3.1 Progetti ed iniziative a sostegno della comunità

Attraverso progetti e iniziative rivolti al territorio, il Gruppo Gargiulo & Maiello promuove il benessere sociale, culturale e ambientale, contribuendo alla crescita e allo sviluppo delle comunità in cui opera. Le attività realizzate testimoniano la volontà del Gruppo di affiancare alla propria crescita economica un impegno concreto verso il territorio, sostenendo iniziative dedicate alla tutela dell'ambiente, all'istruzione, alla formazione e alla promozione dello sport.

Particolare rilievo assume il sostegno all'Associazione Premio GreenCare ETS APS, impegnata nella tutela, nella cura e nella valorizzazione del patrimonio verde urbano. Nell'ambito di questa collaborazione, il Gruppo, attraverso Idea Bellezza, figura tra i Mecenati che hanno contribuito al progetto triennale di adozione dei Giardini del Molosiglio di Napoli, un'area di circa 21.000 mq di verde pubblico. Il progetto prevede un investimento complessivo di circa 210.000 euro in tre anni, sostenuto congiuntamente dai Mecenati dell'Associazione, destinato alla manutenzione e alla cura dell'area verde, oltre alla realizzazione di iniziative volte a favorirne la conoscenza, la fruizione e la valorizzazione da parte della cittadinanza.

Nel corso del 2025, l'attività di valorizzazione dei Giardini del Molosiglio è proseguita anche attraverso la settima edizione del progetto GreenCare School, dedicato alle scuole primarie della Campania. Nell'anno scolastico 2024/2025 è stato realizzato il volume "I Giardini del Molosiglio: il verde bagnato dal mare", distribuito gratuitamente a 5.000 studenti delle scuole primarie campane; tra marzo e giugno 2025, inoltre, circa 3.000 bambini tra gli 8 e i 10 anni hanno partecipato a visite guidate all'interno dei Giardini, accompagnati dai volontari dell'Associazione. L'iniziativa contribuisce a sensibilizzare le nuove generazioni sui temi della biodiversità, della tutela del verde urbano e della responsabilità individuale nella cura dei beni comuni.

In qualità di associata a Gruppo VéGé, Gargiulo & Maiello prosegue inoltre il proprio impegno a favore del mondo della scuola attraverso l'iniziativa "Noi Amiamo la Scuola", che nel 2025 ha raggiunto la sua nona edizione. Il progetto coinvolge clienti, famiglie e istituti scolastici con l'obiettivo di sostenere concretamente l'attività educativa e migliorare le dotazioni a disposizione delle scuole. Dal 22 settembre al 10 dicembre 2025, per ogni 15 euro di spesa e multipli, i clienti dei punti vendita aderenti hanno ricevuto un QR code da destinare alla scuola prescelta tramite l'app dedicata. I codici raccolti consentono agli istituti di accedere a buoni digitali utilizzabili per l'acquisto di attrezzature e materiali didattici.

L'edizione 2025 ha previsto inoltre il riconoscimento "Best School", assegnato, per ciascuna insegna aderente, all'istituto capace di raccogliere il maggior numero di QR code, con un premio costituito da una Digital Gift Card del valore di 3.000



euro. Per l'insegna Idea Bellezza, il riconoscimento è stato consegnato all'IC Rita Levi-Montalcini – Plesso Arbostella, rafforzando ulteriormente il legame tra il Gruppo, le famiglie e le realtà scolastiche del territorio.

Prosegue, inoltre, l'adesione al progetto “Noi Amiamo lo Sport”, promosso insieme a Gruppo VéGé e in collaborazione con Decathlon, con l'obiettivo di sostenere le associazioni sportive dilettantistiche presenti sul territorio nazionale. L'iniziativa rappresenta un ulteriore strumento attraverso cui il Gruppo contribuisce alla promozione dello sport come occasione di aggregazione, benessere e inclusione sociale. Nell'ambito del progetto sono stati assegnati, a livello di Gruppo VéGé, premi per un valore complessivo di 1,3 milioni di euro, a beneficio di oltre 2.100 associazioni sportive dilettantistiche distribuite sul territorio nazionale.

Nel loro insieme, queste iniziative testimoniano l'approccio del Gruppo G&M alla responsabilità sociale, fondato sulla costruzione di relazioni durature con le comunità e sulla volontà di generare valore condiviso, contribuendo concretamente alla tutela del territorio, alla formazione delle nuove generazioni e alla promozione di stili di vita attivi e inclusivi.



05

Condotta aziendale



5.1 Il modello di Governance e organi di controllo

La Capogruppo Gargiulo & Maiello S.p.A. adotta un modello di governance di stampo tradizionale. L'amministrazione, sia ordinaria che straordinaria, è affidata integralmente al Consiglio di Amministrazione (C.d.A.). Quest'ultimo è composto esclusivamente da membri espressione della compagine proprietaria, senza la presenza di figure indipendenti. La rappresentanza e la firma sociale sono prerogative del Presidente del C.d.A., il quale ricopre anche la carica di Amministratore della Società. Il controllo contabile è demandato al Collegio Sindacale, formato da un presidente, due sindaci effettivi e due supplenti, affiancati da una revisora dei conti. Di seguito, invece, la composizione del C.d.A.:

Membro	Ruolo	Genere	Età	Competenze Specifiche
Giuseppe Maiello	Presidente	M	>50	Governo societario, Programmazione strategica, Gestione dei rischi, Esperienza e conoscenza dei settori di riferimento in cui opera il Gruppo
Alessandro Maiello	Amministratore Delegato	M	>50	Programmazione strategica, Gestione dei rischi, Informatica contabile e finanziaria, Esperienza e conoscenza dei settori di riferimento in cui opera il Gruppo, Sostenibilità
Annalisa Maiello	Consigliera	F	>50	Gestione dei rischi, Informatica contabile e finanziaria, Esperienza e conoscenza dei settori di riferimento in cui opera il Gruppo
Giovanna Cuciniello	Consigliera	F	>50	Esperienza e conoscenza dei settori di riferimento in cui opera il Gruppo

L'assetto organizzativo di G&M si distingue per una gestione centralizzata. L'organigramma funzionale definisce in modo inequivocabile ruoli e responsabilità, in assoluta conformità con le normative vigenti.

Per quanto riguarda le società controllate:

Europrogetto S.r.l.: Totalmente controllata dalla Capogruppo, condivide il modello di governance tradizionale. Il suo C.d.A. è composto da quattro membri di cui due membri sono riconducibili alla proprietà. La rappresentanza e firma sociale spettano al Presidente, che è anche Amministratore (espressione della proprietà). Il controllo è affidato a un Collegio Sindacale (presidente, due sindaci effettivi e due sindaci supplenti).

GCube S.r.l.: Totalmente controllata dalla capogruppo, commercializza prodotti a marchio e non ha dipendenti; adotta un modello tradizionale con un Amministratore Unico legato alla proprietà. Al 31/12/2025, GCube non ha risorse umane in organico né partecipazioni in altre imprese.

A garanzia di ulteriore trasparenza, la Capogruppo ed Europrogetto S.r.l. si sottopongono volontariamente alla revisione del Bilancio di esercizio e del Bilancio Consolidato, affidata a Deloitte & Touche S.p.A.

Infine, il forte radicamento nel settore e nel territorio è testimoniato dalle cariche istituzionali e dalle partnership strategiche: il fondatore Giuseppe Maiello ricopre il ruolo di vicepresidente del C.d.A. del Gruppo Vegè. G&M S.p.A. è inoltre associata a:

- Unione Industriali di Napoli, l'associazione di rappresentanza delle imprese produttrici di beni o servizi appartenenti a diversi settori merceologici, che svolgono la propria attività nel territorio napoletano;
- Assofranchising, l'associazione di categoria che dal 1971 difende e promuove gli interessi economici, sociali e professionali delle reti in franchising associate;

Infine, oltre a Federdistribuzione, come anticipato nel primo capitolo, l'azienda possiede delle partecipazioni nel Consorzio UNIBEE (organizzazione italiana nel campo della distribuzione e ingrosso di profumeria, cosmetica e prodotti per l'igiene della persona) che riunisce le più grandi insegne del settore, tra cui G&M.



5.2 Etica aziendale

5.2.1 L'integrità nella condotta del business di G&M

Il Gruppo Gargiulo & Maiello costruisce il proprio successo su una gestione sostenibile e responsabile, guidata da valori imprescindibili quali legalità, integrità, trasparenza e rispetto per l'ambiente e per le persone.

Dal 2020, questo impegno è formalizzato nel Codice Etico aziendale, vero e proprio strumento di governance che abbraccia i 10 Principi del Global Compact in materia di diritti umani, lavoro, tutela ambientale e anticorruzione. Il Codice vincola tutti gli stakeholder (amministratori, dipendenti, manager, partner e consulenti) a specifici standard comportamentali.

A tutela di queste regole, la Capogruppo ed Europrogetto S.r.l. hanno istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.). L'O.d.V. monitora l'applicazione del Codice Etico e del Modello 231, gestendo inoltre un sistema di whistleblowing per la segnalazione confidenziale di illeciti. Grazie a queste misure, nel periodo di riferimento (FY 2025) non sono stati registrati contenziosi da parte di dipendenti/collaboratori, né si sono verificati episodi di discriminazione o sanzioni per non conformità normative. Le violazioni del Codice prevedono sanzioni disciplinari che possono giungere fino alla risoluzione dei contratti. L'O.d.V. garantisce, inoltre, la totale assenza di ritorsioni verso i segnalanti.

Infine, l'Organizzazione opera nel pieno rispetto del libero mercato: non vi è traccia di azioni legali per pratiche anticoncorrenziali o monopolistiche, garantendo massima efficienza e libertà di scelta per i consumatori.



Box di approfondimento il mog ex d.lgs 231/2001

Al fine di prevenire il rischio di violazione di norme di legge, nonché dei principi e delle regole aziendali, la Gargiulo & Maiello S.p.A., coerentemente alle politiche aziendali già intraprese, ha adottato dal 2020, su delibera del Consiglio di Amministrazione, un Modello di Organizzazione, gestione e controllo, atto a prevenire la commissione di reati e di illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, andando ad integrare il sistema di governance aziendale, il sistema di attribuzione di funzioni, di deleghe e poteri nonché il sistema dei controlli interni attualmente in vigore.

Al fine di elevare l'attenzione per una gestione etica, corretta e trasparente delle attività aziendali nella conduzione degli affari, a tutela della posizione e della propria immagine nonché delle aspettative e degli interessi dei propri dipendenti, il Modello adottato, insieme al Codice Etico ed alle attività dell'ODV, si propone di:

- rendere edotti tutti i soggetti che, nello svolgimento delle rispettive funzioni, operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni quivi contenute;
- sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dal Modello stesso.

5.2.2 Principi etici generali

L'operato quotidiano e la visione strategica di tutti i collaboratori e le figure professionali che compongono il Gruppo Gargiulo & Maiello si fondano su un sistema di pilastri etici ben definiti e rigorosi, i quali guidano ogni singola azione e decisione aziendale:

- **Lealtà e Fedeltà:** Le Società del Gruppo instaurano e mantengono con ogni singolo dipendente un solido legame basato sulla fiducia e sulla fedeltà reciproca. Questo obbligo morale e professionale si traduce in regole chiare: ai dipendenti è fatto espresso divieto di assumere qualsivoglia incarico o rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi, nonché di svolgere attività di consulenza o assumere altre responsabilità senza una preventiva e formale autorizzazione scritta da parte dell'Azienda. Allo stesso modo, è severamente vietato intraprendere attività che possano risultare in alcun modo contrarie o incompatibili con i doveri d'ufficio e gli obiettivi strategici del Gruppo. Si sottolinea inoltre il divieto assoluto di diffondere notizie o informazioni che abbiano la potenziale capacità di arrecare danno all'immagine, alla reputazione commerciale o agli interessi delle Società appartenenti al Gruppo G&M. In questo contesto, l'adesione e il rispetto incondizionato delle norme contenute nel Codice Etico non sono da intendersi come mere linee guida, bensì costituiscono una parte essenziale e vincolante delle obbligazioni contrattuali assunte da ciascun lavoratore, fondamento stesso del rapporto fiduciario.
- **Imparzialità e Conflitto di Interessi:** I Destinatari del Codice Etico sono tenuti a mantenere un'assoluta imparzialità, evitando proattivamente qualsiasi situazione o attività che possa generare conflitti tra gli interessi personali e quelli delle Società del Gruppo Gargiulo & Maiello, o che rischi di interferire negativamente con la loro capacità di prendere decisioni eque a salvaguardia degli interessi dell'intera Organizzazione. Nei rapporti professionali, sia interni che verso soggetti terzi, è imperativo agire sempre in conformità alle norme etiche e legali vigenti, rifiutando categoricamente la gestione delle relazioni attraverso l'impiego di mezzi illeciti. Sono espressamente e severamente proibite tutte quelle pratiche che presentino finalità corruttive: ciò include, a titolo esemplificativo, l'elargizione o l'accettazione di favori illegittimi o ingiustificati, comportamenti di natura collusiva e la sollecitazione di vantaggi personali per sé o per terzi. Qualora dovesse emergere anche solo l'ipotesi di una situazione di potenziale conflitto di interessi, è fatto obbligo di riferire immediatamente la circostanza al proprio superiore diretto (nel caso di dipendenti) o al referente interno (per i soggetti terzi). Questa rigorosa politica preventiva, supportata da un'efficace comunicazione volta a istruire i vertici aziendali e i dipendenti, ha garantito risultati eccellenti: non si registrano infatti casi o episodi accertati di corruzione all'interno dell'Organizzazione.
- **Riservatezza e Tutela della Privacy:** Il patrimonio informativo dell'Azienda rappresenta un asset di inestimabile valore strategico. Pertanto, tutte le informazioni aventi carattere di riservatezza — siano esse relative a dati, processi o conoscenze specifiche appartenenti alla Società — devono essere gestite con la massima cura e non possono in alcun modo essere acquisite, utilizzate o comunicate se non dalle persone esplicitamente e specificatamente autorizzate. Rientrano in questa categoria, a titolo non esaustivo: i progetti di lavoro, i piani commerciali, industriali e strategici, le informazioni relative al know-how tecnico e ai processi tecnologici, le operazioni finanziarie, le strategie di investimento e disinvestimento, i risultati operativi, il database dei dati personali dei dipendenti, nonché le liste di clienti, fornitori e collaboratori. Nel pieno e rigoroso rispetto della legislazione in

materia di tutela della privacy, tutti i Destinatari si impegnano a proteggere le informazioni generate o acquisite nel corso del proprio lavoro, prevenendone ed evitandone ogni utilizzo improprio o non esplicitamente autorizzato.

- **Tutela del Patrimonio Aziendale:** L'efficienza operativa del Gruppo passa anche attraverso la cura responsabile degli strumenti di lavoro. Ciascun Destinatario è ritenuto direttamente e personalmente responsabile della protezione, della salvaguardia e della conservazione di tutti i beni (fisici e immateriali) e delle risorse (umane, materiali o immateriali) affidategli per l'espletamento dei propri compiti lavorativi. Tali asset devono essere utilizzati in maniera appropriata, diligente e sempre conforme all'esclusivo interesse sociale dell'Azienda. Nessuna delle risorse di proprietà della Società deve essere mai impiegata per fini personali o, in ogni caso, per scopi differenti da quelli per cui sono state originariamente destinate.
- **Processi di Controllo e Tenuta dell'Informativa Contabile:** Una governance solida richiede la partecipazione attiva di tutti. I Destinatari devono essere pienamente consapevoli dell'esistenza di procedure di controllo interno, comprendendo il contributo fondamentale che queste apportano al raggiungimento dell'efficienza e degli obiettivi aziendali. La responsabilità di creare e mantenere un sistema di controllo efficace è condivisa a ogni livello operativo: di conseguenza, tutti i dipendenti sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative a loro affidate. Dal punto di vista amministrativo e gestionale, ogni atto od operazione posta in essere deve basarsi su un'adeguata documentazione di supporto, risultando sempre ragionevolmente verificabile. Tutte le informazioni destinate a confluire nei report periodici o nella contabilità aziendale (sia generale che analitica) devono attenersi, senza alcuna deroga, ai massimi principi di trasparenza, correttezza, completezza e accurata precisione.

5.2.3 Mappatura e gestione dei rischi ESG

Il Gruppo Gargiulo & Maiello opera quotidianamente con una profonda consapevolezza della molteplicità dei rischi intrinseci all'esercizio delle proprie attività, tipici del dinamico settore in cui opera. Attraverso il proprio avanzato modello organizzativo, l'azienda valuta, monitora e mitiga costantemente un ampio spettro di rischi aziendali, tra cui spiccano quelli di natura legale, finanziaria, di credito, di liquidità, di tasso di interesse, nonché i rischi di mercato, quelli operativi, di progetto e legati all'infrastruttura IT. Per fronteggiare tali sfide, l'Organizzazione si avvale con rigore del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG ex D.Lgs. 231/2001), supportato sinergicamente da un solido e strutturato sistema di accantonamenti, riserve, fondi dedicati e specifiche polizze assicurative, a totale tutela della stabilità e della continuità aziendale. Spostando il focus sui fondamentali rischi di sostenibilità, siano essi di natura sociale o ambientale (parametri ESG), Gargiulo & Maiello dimostra la propria eccellenza essendosi dotata di un rigoroso Sistema Integrato di Gestione QSA, formalmente certificato da "QMSCERT", ente esterno e autorevolmente accreditato. Il conseguimento delle prestigiose certificazioni internazionali — nello specifico la norma ISO 9001:2015 per i Sistemi di Gestione per la Qualità, la ISO 14001:2015 per i Sistemi di Gestione Ambientale e la ISO 45001:2018 per i Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro — testimonia un approccio alla governance profondamente consapevole e responsabile. Questo assetto garantisce un risk management proattivo, orientato a un monitoraggio strutturato e puntuale

per prevenire e mitigare gli effetti negativi delle operazioni aziendali, potenziando al contempo le esternalità positive in grado di creare valore e opportunità per l'intera Organizzazione, sempre in un'ottica di miglioramento continuo.

Il Sistema Integrato di Gestione QSA

A garanzia dell'efficacia di questo Sistema Integrato, la Direzione aziendale assume un ruolo di assoluta centralità e proattività: si impegna attivamente a definire, identificare in modo univoco ed elencare nei moduli di sistema tutti i requisiti normativi, legali e i protocolli applicabili che influenzano l'operato dell'azienda. Questo rigoroso processo di compliance prevede una valutazione periodica delle nuove legislazioni ed è supportato costantemente dalla collaborazione con consulenti esterni, assicurando che l'Organizzazione mantenga e aggiorni sempre il massimo livello di conformità, disponendo tempestivamente le azioni correttive



Rating di Legalità

Infine, a coronamento e inequivocabile conferma dell'eccellenza gestionale e dell'impegno etico profuso, la Capogruppo ha ottenuto dall'Autorità Garante per la Concorrenza ed il Mercato (AGCM) il prestigioso rinnovo del Rating di Legalità, confermando il punteggio massimo di tre stelle. Questo importante riconoscimento istituzionale testimonia la lungimiranza della visione imprenditoriale portata avanti nel tempo, in particolare dal fondatore Giuseppe Maiello. A dimostrazione di un impegno che non conosce soste, l'azienda presenterà nei primi mesi del 2026 una nuova domanda per ottenere il rinnovo di tale rating per un ulteriore triennio, consolidando così la propria reputazione di assoluta affidabilità e trasparenza sul mercato.

5.3 Rapporti con i fornitori

Il mondo della fornitura assume particolare valore strategico per il Gruppo G&M, in quanto destinatario di una quota significativa del valore generato, attestandosi nel 2025 su un importo di 74.041.326 € (l'84% dell'intero valore distribuito), in aumento del 5,6% rispetto al 2024. La parte maggiore del valore distribuito è destinata ai grandi player della cosmesi e dei prodotti per la cura e la bellezza della persona: il 97% dei fornitori opera su scala nazionale, mentre il restante 3% opera a livello europeo:

Numero fornitori	2023	2024	2025
Numero di fornitori locali	34	32	29
Numero di fornitori situati in Italia	257	262	268
Numero di fornitori situati in Europa	13	13	13
TOT. FORNITORI	304	307	310

Importanti aziende per quote di mercato e notorietà dei brand commercializzati, ma al contempo garanti di elevati standard di qualità e sicurezza dei prodotti a tutela di clienti e consumatori, nonché della propria posizione e reputazione. Grazie al costante monitoraggio dei suoi buyer ed ai rapporti consolidati nel tempo, l'Organizzazione acquista le migliori referenze ed i prodotti più innovativi disponibili sul mercato a condizioni di vantaggio per la propria cliente.

Dimensione	Valore distribuito	N. fornitori in %
Multinazionali	69%	17%
Grandi imprese	24%	21%
Piccole imprese	7%	62%

Il 7% del valore distribuito, per quasi 5 milioni di euro, è stato ripartito su circa 120 piccole e medie imprese, di seguito suddivise per tipologia di prodotto/servizio erogato, spesso privilegiando operatori del territorio e rapporti di lunga durata. Difatti ben l'11% del parco fornitori complessivo appartiene alla categoria "fornitori locali" intesi come coloro che operano nella regione Campania.

Prodotto/servizio	% Valore distribuito alle PMI	Quota PMI destinatarie
Marchi di terzi	45%	80%
Prodotti a marchio del Gruppo	6%	7%
Servizi	9%	7%
Trasporti e logistica	34%	6%
Allestimenti	6%	1%

Dato il valore distribuito, le politiche di acquisto rappresentano una parte importante del sistema di gestione integrato che vede la selezione e qualificazione, soprattutto per le PMI fornitrici, basate su criteri non solo di qualità ma anche di conformità alla normativa vigente ed ai principi e le regole contenute nel Codice Etico del Gruppo G&M, con particolare riferimento al rispetto dei requisiti in tema di salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente.

L'attenzione particolare di G&M è verso quella quota di fornitori in ambito servizio di trasporto e logistica, su base locale; la Capogruppo ha avviato, già da qualche anno e continuato anche nel 2025, nell'ambito dei processi di monitoraggio e controllo del sistema Qualità, Sicurezza e Ambiente, uno screening volto ad accertare il livello di compliance in tema di contratti di lavoro e sicurezza dei lavoratori per comprendere aree di rischio ed azioni da intraprendere ai fini di una più puntuale gestione delle criticità emerse. Tra le attività che rientrano nel cronoprogramma ESG di G&M e che hanno come obiettivo quello di rendere la catena di fornitura ancora più sostenibile e responsabile, tema materiale per l'Organizzazione, vi è l'estensione progressiva dello screening dei fornitori del Gruppo G&M in ottica ESG, nell'ambito di un piano di interventi per migliorare la capacità di generare valore e gestire i potenziali rischi lungo la catena di fornitura, anche connessi al rispetto dei diritti umani.

GRI Content Index

Statement of use	Gargiulo & Maiello S.p.A. ha redatto il presente Bilancio di Sostenibilità “with reference to” GRI Standards per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025
GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
GRI Standard applicable	Nessun GRI Sector Standard applicabile

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		RIFERIMENTO CAPITOLO
General disclosures		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Dettagli organizzativi Cap. 1 par. Profilo aziendale par. Attività e modello di business Cap. 5 par. Il modello di governance e organi di controllo
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'Azienda Nota metodologica
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto Nota metodologica
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business Cap. 1 par. Attività e modello di business Cap. 4 par. Il capitale umano di G&M Cap. 5 par. Rapporti con i fornitori
	2-7	Dipendenti Cap. 4 par. Composizione e caratteristiche del personale
	2-8	Lavoratori non dipendenti Cap. 4 par. Composizione e caratteristiche del personale
	2-9	Struttura e composizione della governance Cap. 5 Il modello di governance e organi di controllo
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo Cap. 5 Il modello di governance e organi di controllo
	2-11	Presidente del massimo organo di governo Cap. 5 Il modello di governance e organi di controllo

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			RIFERIMENTO CAPITOLO
	2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti	Cap. 5 par. Mappatura e gestione dei rischi ESG
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica
	2-15	Conflitto di interessi	Cap. 5 par. Etica aziendale Cap. 5 par. Mappatura e gestione dei rischi ESG
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Cap 2 par. Strategia e obiettivi
	2-23	Impegno in termini di policy	Cap. 5 par. Etica Aziendale Cap. 5 par. Mappatura e gestione dei rischi ESG
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Cap. 5 par. Etica Aziendale
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Cap. 5 par. Mappatura e gestione dei rischi ESG
	2-28	Appartenenza ad associazioni	Cap. 2 par. Engagement degli stakeholder e creazione di valore Cap. 5 Condotta aziendale
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap. 2 par. Engagement degli stakeholder e creazione di valore
	2-30	Contratti collettivi	Cap. 4 par. Il capitale umano di G&M
Temi materiali			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Nota metodologica Cap. 2 par. Analisi di Materialità
	3-2	Elenco di temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GOVERNANCE TRASPARENTE E GESTIONE DEI RISCHI			

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			RIFERIMENTO CAPITOLO
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 201: Performance economica 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Cap. 2 par. Engagement degli stakeholder e creazione di valore
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Cap. 5 par. Rapporti con i fornitori
ETICA E INTEGRITÀ NELLA CONDOTTA DEL BUSINESS			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2	Comunicazione e formazione sulle politiche e procedure di anti-corruzione	Cap. 5 par. Etica aziendale
	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Cap. 5 par. Mappatura e gestione dei rischi ESG
PARTNERSHIP CON ISTITUZIONI E IMPRESE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Cap. 5 par. Mappatura e gestione dei rischi ESG
EFFICIENZA ENERGETICA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			RIFERIMENTO CAPITOLO
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo di energia interno all'Azienda	Cap. 3 par. Consumi energetici
LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO E GESTIONE DELLE EMISSIONI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 305: Emissioni 2016	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Cap. 3 Emissioni
GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Cap. 3 Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica
	306-3	Rifiuti prodotti	Cap. 3 Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Cap. 3 Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Cap. 3 Gestione dei rifiuti e della risorsa idrica
WELFARE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 401: Occupazione 2016	401-2	Benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time	Cap. 4 par. Diversità, welfare aziendale e pari opportunità
	401-3	Congedo parentale	Cap. 4 par. Composizione e caratteristiche del personale
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			RIFERIMENTO CAPITOLO
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 4 par. La salute, sicurezza del personale
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Cap. 4 par. La salute, sicurezza del personale
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	Cap. 4 par. La salute, sicurezza del personale
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Cap. 4 par. La salute, sicurezza del personale
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 4 par. La salute, sicurezza del personale
	403-9	Infortuni sul lavoro	Cap. 4 par. La salute, sicurezza del personale
	403-10	Malattie professionali	Cap. 4 par. La salute, sicurezza del personale
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Cap. 4 par. Formazione e sviluppo del personale
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E TUTELA DEI LAVORATORI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Cap. 4 par. Il capitale umano di G&M
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Cap. 5 par. Etica aziendale
QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO E DEI SERVIZI			

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			RIFERIMENTO CAPITOLO
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Cap. 5 par. Sicurezza dei prodotti e salute del consumatore
MARKETING E COMUNICAZIONE DI PRODOTTO E SERVIZIO			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 417-1: Marketing ed etichettatura 2016	417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
GRI 417-2: Marketing ed etichettatura 2016	417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Cap. 2 par. Analisi di Materialità
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE E CUSTOMER EXPERIENCE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità Nota metodologica
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati	Cap. 5 par. Etica aziendale
ALTRI TEMI			
SUPPORTO ALLA COMUNITÀ LOCALE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità Nota metodologica
GRI 413: Comunità locali 2016	413-2	Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	Cap. 4 par. Rapporti con il territorio
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE			

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD			RIFERIMENTO CAPITOLO
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. Analisi di Materialità Nota metodologica



GARGIULO & MAIELLO S.p.A.

Partner oltre la fornitura

Bilancio di sostenibilità 2025

INTERPORTO CAMPANO LOTTO A
PADIGLIONE A1 - A6
80035 NOLA (NA)

