



REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2023

**LE SCELTE DI OGGI,
IL VALORE DI DOMANI.**



Il Report di Sostenibilità di Maiora è un documento predisposto dal Consiglio di Amministrazione di Maiora S.r.l., che si è avvalso, per la sua redazione, di qualificate figure professionali interne ed esterne alla Società. Il coordinamento interno e la produzione dei testi sono stati curati dal Team Sostenibilità di Maiora.

Possiamo considerare questo Report il risultato finale di un lavoro che ha visto attivamente partecipare tutte le funzioni aziendali, le quali hanno contribuito a rendere la presente pubblicazione un documento interdisciplinare puntuale e aggiornato.



*Non dobbiamo
impegnarci in azioni
grandiose ed eroiche
per partecipare
al **cambiamento**.*

*Piccole azioni,
se moltiplicate
per milioni di persone,
possono **trasformare
il mondo**.*

Howard Zinn

Storico e saggista statunitense

01

Lettera del Presidente e Amministratore Delegato	4
La favola del colibrì	6
Cos'è il Report di Sostenibilità	8
Nota metodologica	9
I pilastri di Maiora: missione, visione, purpose, valori	10
MAIORA, CHI SIAMO E COSA FACCIAMO	12
1.1 L'identità di Maiora	16
1.2 Le insegne	16
1.3 Pillole di storia	18
1.4 La rete vendita	20
1.5 I risultati economici	22
1.6 La catena del valore	26

02

POLITICHE ESG: TRA SFIDE AMBIZIOSE E OBIETTIVI CONCRETI	30
2.1 Introduzione	34
2.2 Agenda 2030	35
2.3 Una strategia sostenibile	36
2.4 Gli stakeholder	38
2.5 L'analisi di materialità	40
2.6 Il Manifesto della Sostenibilità di Despar Italia	44

03

GOVERNANCE: EFFICIENZA ED EFFICACIA NEL NOSTRO MODO DI FARE IMPRESA	46
3.1 Il governo societario	50
3.2 Gli attori aziendali della sostenibilità	55
3.3 La struttura societaria	56
3.4 La conduzione etica del business	57

04

IL CAPITALE UMANO: LA GENTE MAIORA	60
4.1 Il valore del capitale umano	64
4.2 Composizione e caratteristiche del personale	65

	4.3 La cultura del talento	72
	4.4 Diversity&Inclusion	76
	4.5 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	84
	4.6 Welfare e benessere aziendale	89
05	CATENA DI FORNITURA: SICUREZZA E QUALITÀ NELLA GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN	90
	5.1 Il presidio della filiera	94
	5.2 I fornitori Maiora	96
	5.3 I controlli sull'industria e il processo di qualifica dei fornitori	98
	5.4 Principi di sicurezza all'interno del supermercato	102
06	AMBIENTE: IL NOSTRO IMPEGNO VERSO LA TRANSIZIONE ENERGETICA ED ECOLOGICA	108
	6.1 Lo scenario	112
	6.2 Energia e autoconsumo	114
	6.3 Veicoli elettrici	115
	6.4 Monitoriamo prima per migliorare poi	115
	6.5 Logistica sostenibile	117
	6.6 Rifiuti	121
	6.7 Despar a sostegno dell'ambiente	123
	6.8 Iniziative per la collettività a sostegno dell'ambiente	125
07	COMUNITÀ E ASCOLTO	128
	7.1 Maiora all'ascolto	132
	7.2 Social media e servizi online	137
	7.3 Iniziative a scopo sociale	139
	CONCLUSIONI	144
	TABELLA DI CORRELAZIONE GRI	146

Lettera del Presidente e Amministratore Delegato



Carissimi Lettori,

in continuità con i precedenti esercizi, sono lieto di presentarvi la **sesta edizione** del nostro Report di Sostenibilità, un documento che riflette l'**impegno costante** di un'Azienda che, partendo da una solida tradizione familiare, guida la sua organizzazione in modo equo, etico ed ecologicamente responsabile.

Il 2023 è stato un **anno importante** sotto molteplici punti di vista, caratterizzato da non poche complessità.

L'**inflazione** ha portato a un aumento record dei prezzi dei beni di consumo e ha influenzato sia i margini di profitto delle aziende che le abitudini di spesa dei consumatori, i quali hanno mostrato crescente preferenza per i discount e per le offerte promozionali.

Per mitigare gli effetti dell'inflazione, abbiamo dovuto **perfezionare le nostre strategie di pricing e di approvvigionamento**.

Inoltre, il **caro energia** ha significativamente pesato sul conto economico, per cui abbiamo avvertito la necessità di rivedere tutte le voci di costo e perseguire l'efficienza energetica, investendo sempre di più in **soluzioni sostenibili**.

La tendenza verso il consolidamento della **Marca Del Distributore** - MDD - è proseguita, e anche per questo motivo, **abbiamo ampliato la nostra offerta** con l'inserimento di ulteriori referenze a marchio **Despar e Despar Premium**: questi prodotti sono percepiti come una scelta di valore e hanno guadagnato popolarità tra i **consumatori**, al giorno d'oggi sempre più consapevoli dei loro acquisti e attenti alla qualità e alle pratiche sostenibili dei produttori.

Nonostante lo scenario macroeconomico complesso, i nostri ricavi sono cresciuti ancora e hanno raggiunto la quota di **833 milioni di euro**, consolidando maggiormente la nostra presenza nel Centro-Sud Italia e **generando valore** da distribuire a tutti i portatori di interesse.

Siamo stati capaci di dare **risposte precise ed efficaci** ai bisogni dei nostri clienti nelle **otto regioni** in cui siamo presenti e abbiamo ampliato la rete vendita con l'apertura di **quattro nuovi negozi di proprietà e tantissime nuove affiliazioni**.

Siamo migliorati grazie a una **struttura solida e resiliente** in grado di reagire ai mutamenti del mercato e abbiamo accresciuto il nostro know-how grazie **all'impegno** dei nostri Amministratori, delle nostre Direzioni e dei nostri collaboratori, la "**Gente Maiora**".

Le persone sono **felici** di collaborare con noi e lo dimostrano i risultati delle indagini di clima inoltrate al personale dipendente: non è un caso che quest'anno Maiora sia stata insignita della prestigiosa certificazione **Top Employer**, oltre ad aver rinnovato il titolo di **Azienda Equal Salary Certificata**.

Siamo grati a tutti coloro che hanno contribuito al conseguimento dei risultati del 2023: **insieme**, è stato possibile raggiungere risultati economici positivi in un clima aziendale **stimolante** ma anche e soprattutto **inclusivo**.

Vi invitiamo a sfogliare questo Report e addentrarvi nei dettagli delle nostre iniziative a tutela di ambiente e persone: il nostro intento è quello di impegnarci sempre di più nel **valorizzare le conoscenze** e le competenze che abbiamo acquisito negli anni, per continuare a scrivere le pagine della nostra Azienda **nel segno dell'innovazione, del progresso e del beneficio comune**.

Buona lettura!



Pippo Cannillo
*Presidente e Amministratore
Delegato Maiora S.r.l.*

“Ognuno faccia la sua parte per spegnere l’incendio.”

La morale della favola del colibrì

Vogliamo aprire il nostro Report di Sostenibilità con una storia, il cui messaggio ci ha particolarmente colpiti.

La favola del colibrì, nota leggenda africana, ci ricorda l’importanza delle semplici azioni alla portata di tutti, capaci di fare la differenza nel mondo.

Un giorno nella foresta scoppiò un grande incendio. Di fronte all’avanzare delle fiamme, tutti gli animali scapparono terrorizzati mentre il fuoco distruggeva ogni cosa senza pietà.

Leoni, zebre, elefanti, rinoceronti, gazzelle e tanti altri animali cercarono rifugio nelle acque del grande fiume, ma ormai l’incendio stava per arrivare anche lì. Mentre tutti discutevano animatamente sul da farsi, un piccolissimo colibrì si tuffò nelle acque del fiume e, dopo aver preso nel becco una goccia d’acqua, incurante del gran caldo, la lasciò cadere sopra la foresta invasa dal fumo. Il fuoco non se ne accorse neppure e proseguì la sua corsa sospinto dal vento. Il colibrì, però, non si perse d’animo e continuò a tuffarsi per raccogliere ogni volta una piccola goccia d’acqua che lasciava cadere sulle fiamme.

La cosa non passò inosservata tanto che, ad un certo punto, il leone lo chiamò e gli chiese: “Cosa stai facendo?”. L’uccellino rispose: “Cerco di spegnere l’incendio!”. Il leone si mise a ridere: “Tu, così piccolo, pretendi di fermare le fiamme?” e assieme a tutti gli altri animali incominciò a prenderlo in giro. Ma l’uccellino, incurante delle risate e delle critiche, si gettò nuovamente nel fiume per raccogliere un’altra goccia d’acqua.

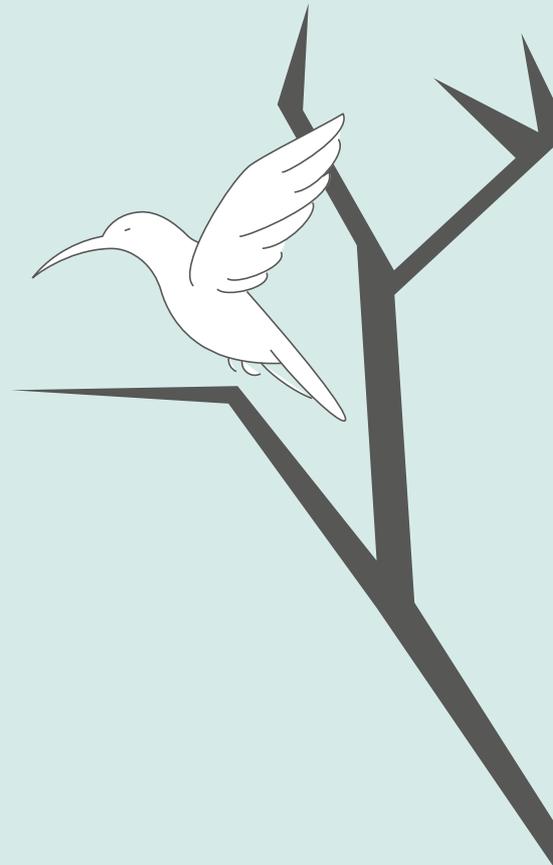
A quella vista, un elefantino, che fino a quel momento era rimasto al riparo tra le zampe della madre, immerse la sua proboscide nel fiume e, dopo aver aspirato quanta più acqua possibile, la spruzzò su

un cespuglio che stava ormai per essere divorato dal fuoco. Anche un giovane pellicano, lasciati i suoi genitori al centro del fiume, si riempì il grande becco d'acqua e, preso il volo, la lasciò cadere come una cascata su di un albero minacciato dalle fiamme.

Contagiati da quegli esempi, tutti i cuccioli d'animale si prodigarono insieme per spegnere l'incendio che ormai aveva raggiunto le rive del fiume. Dimenticando vecchi rancori e divisioni millenarie, il cucciolo del leone e dell'antilope, quello della scimmia e del leopardo, quello dell'aquila dal collo bianco e della lepre lottarono fianco a fianco per fermare la corsa del fuoco.

A quella vista gli adulti smisero di deriderli e, pieni di vergogna, incominciarono a dar manforte ai loro figli. Con l'arrivo di forze fresche, bene organizzate dal re leone, quando le ombre della sera calarono sulla savana, l'incendio poteva dirsi ormai domato. Sporchi e stanchi, ma salvi, tutti gli animali si radunarono per festeggiare insieme la vittoria sul fuoco. Il leone chiamò il piccolo colibrì e gli disse:

*“Oggi abbiamo imparato che la cosa più importante non è essere grandi e forti ma pieni di coraggio e di generosità. **Oggi tu ci hai insegnato che anche una goccia d'acqua può essere importante e che insieme si può spegnere un grande incendio.** D'ora in poi tu diventerai il simbolo del nostro impegno a costruire un mondo migliore, dove ci sia posto per tutti, la violenza sia bandita, la parola guerra cancellata, la morte per fame solo un brutto ricordo.”*



Cos'è il Report di Sostenibilità

Guardiamo al futuro in ottica innovativa e sostenibile, con lo sguardo sempre rivolto alla tradizione familiare che ha fatto la storia della nostra Azienda.

Pippo Cannillo

Presidente e Amministratore Delegato Maiora S.r.l.



Il Report di Sostenibilità è la divulgazione, a mezzo digitale o cartaceo, di tutte le iniziative, i progetti e i successi raggiunti in ambito ambientale, sociale ed economico da parte delle aziende interessate alla sua pubblicazione. Esso rappresenta lo **strumento chiave** per fornire agli stakeholder, in modo **chiaro e trasparente** e al di là dei risultati economici, il racconto puntuale ed effettivo dell'impegno aziendale in materia di sostenibilità.

Il percorso di sostenibilità di Maiora è in **costante divenire**: dalla sua fondazione ad oggi, sono numerosissimi i piani di sviluppo e i traguardi che hanno caratterizzato la sua crescita economica, sociale e valoriale, incoraggiando l'Azienda a una **condotta** maggiormente **etica e responsabile** e migliorando sensibilmente la fiducia e la reputazione nei confronti tutti coloro che interagiscono con essa.

Abbiamo fatto in modo di rendere fruibile e scorrevole la lettura del nostro Report, partendo dall'illustrazione dell'identità di Maiora, proseguendo con la proiezione dei principali risultati in termini di performance raggiunti nel 2023 e addentrandoci infine, in maniera sempre più dettagliata, all'interno dei vari **progetti** che hanno toccato collaboratori e team, **nessuno escluso**, nei vari ambiti della sostenibilità.

Nota metodologica

→ **PERIODO
DI RENDICONTAZIONE:**
1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023

→ **STRUMENTI
DI RENDICONTAZIONE:**
GRI Standards 2021, con livello di applicazione “in *accordance*”, al fine di garantire la qualità e la corretta presentazione delle informazioni rendicontate.

Il Report di Sostenibilità Maiora, che chiameremo più brevemente “Report” nel corso del racconto, costituisce pubblicazione volontaria poiché, anche per l’anno 2023, la Società non rientra nel novero dei soggetti obbligati a redigere un documento di carattere non finanziario. Tutte le attività illustrate nel Report hanno, o hanno avuto, un **impatto** sulla sfera sociale, ambientale ed economica dell’Azienda, ed essa intende **rendicontarle** tramite il presente documento **dedicato ai propri stakeholder**.

Innanzitutto si segnala che nel 2023 **non si sono verificate variazioni significative** relative alle dimensioni e all’assetto proprietario dell’azienda.

Per quanto concerne il contenuto del Report, si evidenzia che esso è il risultato di un **lungo processo** interno di **studio**, di meticolosa **raccolta** ed elaborazione dei **dati** da parte del **Team Sostenibilità**, grazie alla collabo-

razione e all’intervento di più dipartimenti e risorse.

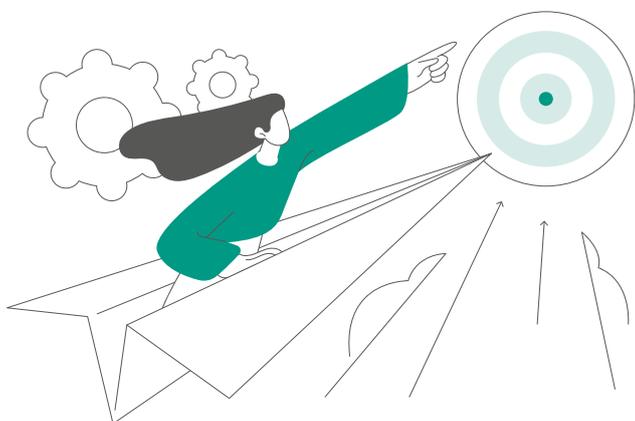
Il lavoro del Team Sostenibilità viene regolarmente supervisionato dal Consiglio di Amministrazione, ai fini di aggiornare i membri del monitoraggio delle azioni a tema ESG, suggerire **nuove proposte** e fornire spunti per i futuri progetti. Quando è stato possibile reperire informazioni anche sugli anni passati, è stato inserito nel racconto il trend dei dati relativi al triennio 2021-2023.

Il Report, presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Maiora in data 08/11/2024, non è stato sottoposto ad assurance esterna, non obbligatoria nella fattispecie. Gli Amministratori valuteranno di sottoporre prossimamente il Report all’attività di controllo esterno. La periodicità della pubblicazione del Report è impostata secondo una **frequenza annuale**.

Il documento è a disposizione degli stakeholder e di chiunque voglia approfondire le tematiche trattate tramite pubblicazione cartacea e digitale sul sito corporate Maiora: **www.maiora.com**.

→ **CONTATTI:**
per ogni informazione relativa al Report è possibile contattare i referenti del Team Sostenibilità al seguente indirizzo: **sostenibilita@maiora.com**

I pilastri di Maiora

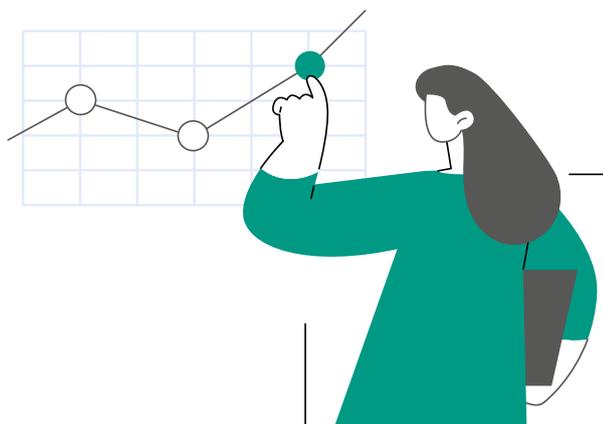


MISSIONE

Selezionare prodotti di largo consumo esaltandone **qualità e freschezza** grazie a punti di vendita moderni e accoglienti, generando **valore** per il consumatore e per l'azienda.

VISIONE

Diventare i **leader** della GDO del Centro-Sud Italia.



PURPOSE

Costruire ponti fra le **comunità** attraverso i nostri punti vendita, valorizzare la **qualità**, la **cultura** e i **talenti** dei territori in cui operiamo, con un approccio innovativo e sostenibile.



VALORI

→ RESPONSABILITÀ

Siamo consapevoli di rappresentare un importante riferimento per il territorio e per la società nella quale esprimiamo la nostra imprenditoria e siamo altrettanto fieri di comunicare una **grande affidabilità** ai nostri clienti. Sicurezze, queste, che rafforzano costantemente il nostro senso di responsabilità nei confronti di partner e collaboratori. La responsabilità, per noi, resta la costante di ogni nostra azione.

→ CREDIBILITÀ

Conosciamo l'importanza di mantenere le promesse e di agire con coerenza, in ogni momento. Siamo fedeli alla nostra **integrità** e non abbiamo paura di metterci alla prova, ricordandoci che chi cammina a testa alta può aspirare alle stelle. È grazie alla nostra credibilità che abbiamo consolidato il nostro ruolo nella GDO.

→ PASSIONE

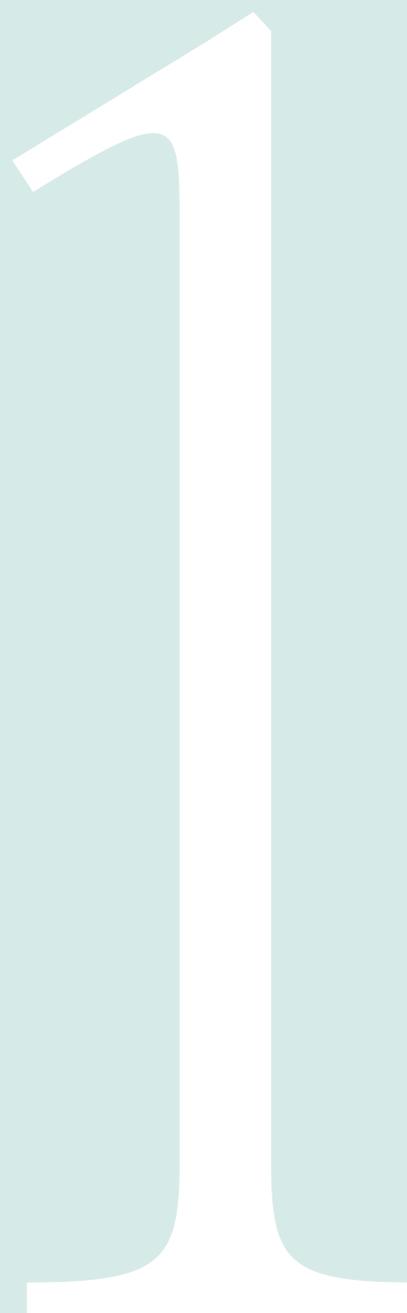
Amiamo il nostro lavoro e siamo orgogliosi di svolgerlo con impegno, determinazione e curiosità. Vogliamo raggiungere **nuovi traguardi**, senza accontentarci del possibile per costruire l'impossibile.

→ INNOVAZIONE

Solo chi compie scelte audaci e mirate al cambiamento può vedere l'alba del futuro. Siamo promotori del **rinnovamento** nei processi e stimoliamo i nostri collaboratori e fornitori verso un approccio dinamico e proattivo.



Maiora, chi siamo e cosa facciamo.



In questo capitolo

1.1	L'identità di Maiora	16
1.2	Le insegne	16
1.3	Pillole di storia	18
1.4	La rete vendita	20
1.5	I risultati economici	22
1.6	La catena del valore	26





Il successo non è solo il risultato dei profitti; riguarda anche la creazione di un equilibrio tra la redditività e il benessere dei nostri stakeholder, inclusi i dipendenti, i clienti, i fornitori e le comunità in cui operiamo.

Howard Schultz
ex CEO di Starbucks

SDGs



Numeri chiave ed elementi rilevanti

4

INSEGNE

529

PUNTI VENDITA
NELLA RETE

833_{mln}

DI RICAVI

20,4_{mln}

SCONTRINI EMESSI
DA RETE DIRETTA

Stakeholder

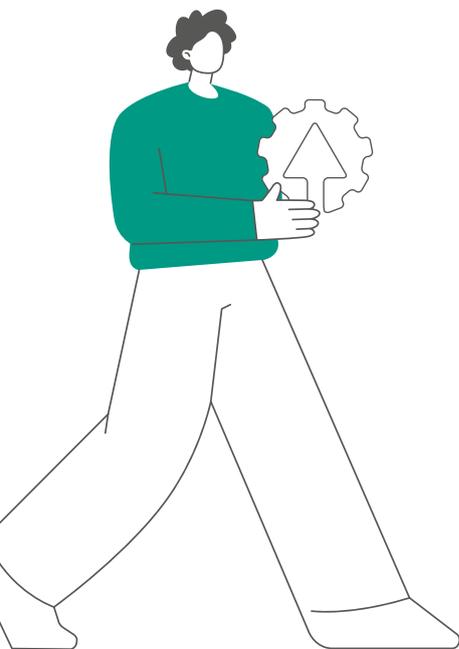
- Soci
- Finanziatori
- Collettività

Temi materiali

- Soddisfazione del consumatore
- Occupazione e comunità

01.1

L'identità di Maiora



Maiora S.r.l. è un'**azienda pugliese**, con sede a Corato (BA), appartenente al settore della **Grande Distribuzione Organizzata e concessionaria del marchio Despar** nel Centro-Sud Italia, specializzata nella gestione di **supermercati** e nella conduzione di **cash&carry** a marchio **Altasfera**.

Maiora si è affermata nel corso degli anni e rappresenta un **modello di riferimento** per la conduzione del business in maniera etica e rispettosa del **territorio**, dei propri **collaboratori** e dell'**ambiente circostante**, facendo leva sulla lunga **tradizione familiare** e su una struttura sempre più forte e resiliente rispetto agli inevitabili mutamenti del mercato.

01.2

Le insegne

I **punti vendita** di Maiora a marchio Despar e Altasfera rappresentano l'anello finale di una catena del valore orientata a garantire al consumatore il **massimo servizio** e sono declinati in quattro insegne accomunate tutte dallo stesso inconfondibile stile: **Despar, Eurospar, Interspar e Altasfera**.

DESPAR

DESPAR è il classico **supermercato di quartiere**, con un assortimento di prodotti adatti alla spesa quotidiana e settimanale in una dimensione tipicamente familiare.



EUROSPAR

EUROSPAR si contraddistingue come un **punto vendita di media metratura**, la cui superficie è in media di circa 1500 mq, ed è il punto di riferimento ideale per una spesa settimanale poiché offre un vasto assortimento di prodotti alimentari freschi, freschissimi e no-food.

INTERSPAR

Con l'insegna INTERSPAR si identificano i **punti vendita più grandi** con una superficie di vendita superiore ai 2000 mq., studiati per rispondere a qualsiasi bisogno del consumatore: la proposta commerciale comprende il massimo dei prodotti alimentari, dai freschi e freschissimi alle referenze meno comuni. In questo format è presente anche una ricca offerta di prodotti no-food, dall'elettronica al giardinaggio, elettrodomestici e una vasta gamma di servizi.

ALTA SFERA CASH & CARRY

ALTASFERA assicura un vastissimo assortimento di prodotti volti a soddisfare le esigenze dei gestori di **hotel, ristoranti e catering**, con una particolare attenzione dedicata al reparto dei freschi e freschissimi attraverso una selezione accurata dei migliori salumi, formaggi, verdura, frutta, vini e prodotti per l'igiene della casa e della persona.

01.3

Pillole di storia

2012

La **società Cannillo**, nata nel 1969 come piccola rivendita all'ingrosso e diventata negli anni un punto di riferimento per la GDO pugliese, si fonde con **Ipa Sud**, storica azienda della Distribuzione operante nello stesso territorio, dando vita a **Maiora**.

2014

Ipa Sud e il ramo commerciale della Cannillo S.r.l. vengono conferiti definitivamente in Maiora, suggellando successivamente l'accordo con **GAM S.p.A** ed espandendo così la propria rete in Calabria e Campania.

2016-2020

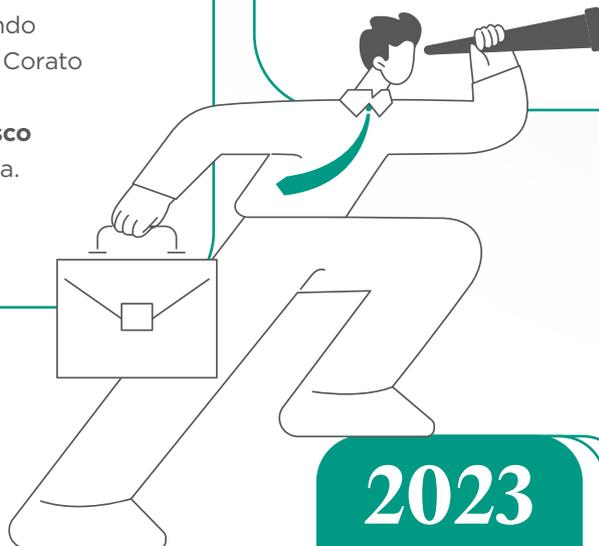
Maiora apre nuovi punti di vendita a marchio Despar nel canale retail e Altasfera nel canale cash&carry e avvia la **centralizzazione logistica delle carni** presso la piattaforma di Fasano. Nasce il "Format 35", un nuovo modello di Interspar studiato in collaborazione con l'Università di Parma. Nel 2018 viene pubblicata la **prima rendicontazione non finanziaria**, annessa alla relazione sulla gestione.

2021

Despar riceve il riconoscimento di **“Insegna preferita dagli italiani”** e ottiene il riconoscimento ufficiale di **Marchio di Valore Storico**.
Maiora avvia la centralizzazione delle **pescherie**, inaugurando il centro di distribuzione a Corato e crea due laboratori per la produzione di **pane fresco** a servizio della rete vendita.

2022

Maiora, senza sosta, prosegue l'**espansione della rete di vendita** e incrementa il numero dei propri collaboratori, ottenendo altresì la prestigiosa certificazione **Equal Salary**, attraverso cui rende pubblica l'equità retributiva tra donna e uomo all'interno della Società. Despar è nuovamente **“Insegna dell'Anno”** nella categoria supermercati.



2023

Maiora ottiene la certificazione **Top Employer**, rinomato riconoscimento globale che attesta le eccellenze aziendali nelle politiche e strategie HR, e rinnova la certificazione **Equal Salary**. Prosegue la costante attività di **espansione e riammodernamento della rete vendita** e vengono sviluppati nuovi progetti per la gastronomia. Procedono progressivamente le assunzioni di **nuovi giovani collaboratori e i progetti di crescita e formazione** di tutto il personale. Il 12 gennaio 2023 nasce **Ardita**, joint venture tra Maiora ed Ergon, azienda protagonista della GDO siciliana, per la gestione dei punti vendita a insegna Ard Discount. Despar rinnova il riconoscimento di **“Insegna dell'Anno”**.

01.4 *La rete vendita*

Ripartizione della rete vendita Maiora



529

punti di vendita,
così ripartiti:

102

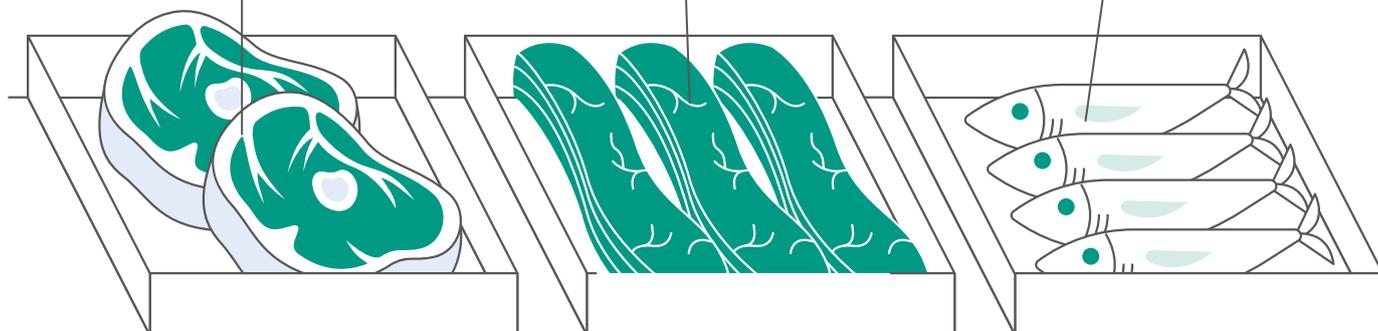
di proprietà (diretti)

363

partner (affiliati)

64

somministrati*



* i punti vendita somministrati ricevono da Maiora il solo approvvigionamento di merce

Insegna dell'anno

Despar, ancora una volta, è “**Insegna dell'Anno**” per il 2023-2024 nella categoria supermercati, un premio che rinnova il legame dell'insegna con i clienti e testimonia il servizio di **qualità** offerto dalla rete. Questo risultato ha confermato la bontà dei progetti messi in campo da Despar e di cui Maiora beneficia, il cui obiettivo è rendere il Marchio un **punto di riferimento del territorio del Centro-Sud Italia, confermando credibilità e massima attenzione nell'offrire il miglior servizio al consumatore.**



01.5

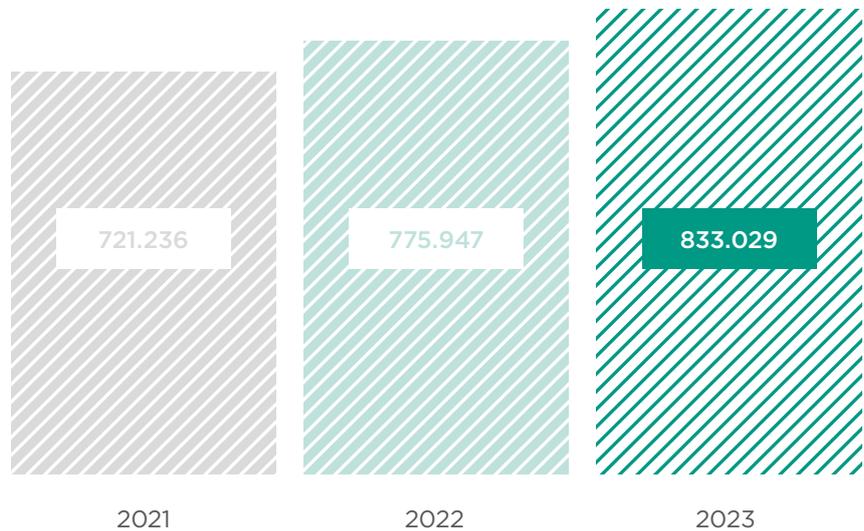
I risultati economici

Ricavi:	833.029
Ebitda:	54.159
Valore economico generato:	776.224
Valore economico distribuito:	748.907

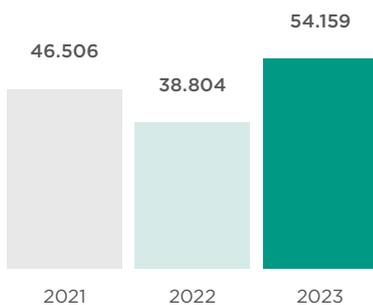
(dati espressi in migliaia di €)

Principali voci di performance economico-finanziaria nel triennio 2021-2023

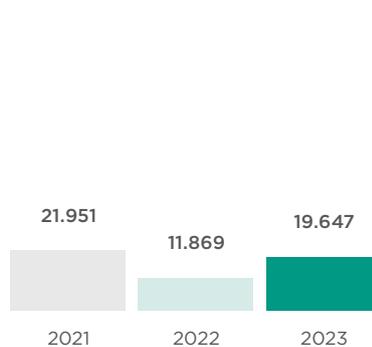
Ricavi



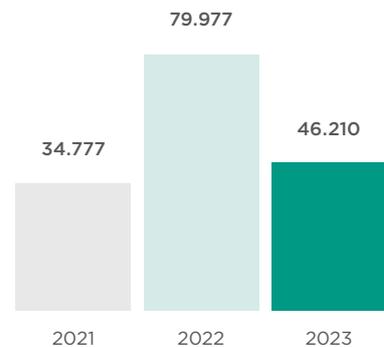
EBITDA



Utile netto



PFN



Il valore economico direttamente generato dalla società nell'anno 2023 è pari a **833 milioni di euro**, corrispondente alla somma delle vendite all'ingrosso e al dettaglio di prodotti alimentari e non e da altri proventi di natura finanziaria. Tale valore, **nettamente in crescita rispetto all'anno 2022**, rappresenta la ricchezza prodotta dall'Azienda e il relativo impatto sulle principali categorie di stakeholder. L'incremento è legato sia alla **crescita della rete esistente** che al piano degli investimenti, che ha

comportato l'apertura di tanti nuovi punti vendita e il rilancio di alcuni esistenti attraverso opere di ristrutturazione.

Il **96% della ricchezza aziendale** prodotta non viene trattenuta, bensì **distribuita ai propri stakeholder**; in particolare, dipendenti e fornitori rientrano tra le categorie di portatori di interesse che beneficiano maggiormente di tale ricchezza, rispettivamente per il 9% e l'89% del valore distribuito totale.

01.5

Dopo l'impennata delle spese energetiche, che ha generato una riduzione consistente dell'utile nel 2022, Maiora nel **2023** torna a raggiungere valori in linea con il percorso di **crescita aziendale**, registrando un utile che si attesta a un valore di circa **20 milioni** di euro.

Valore economico generato nel triennio 2021-2023

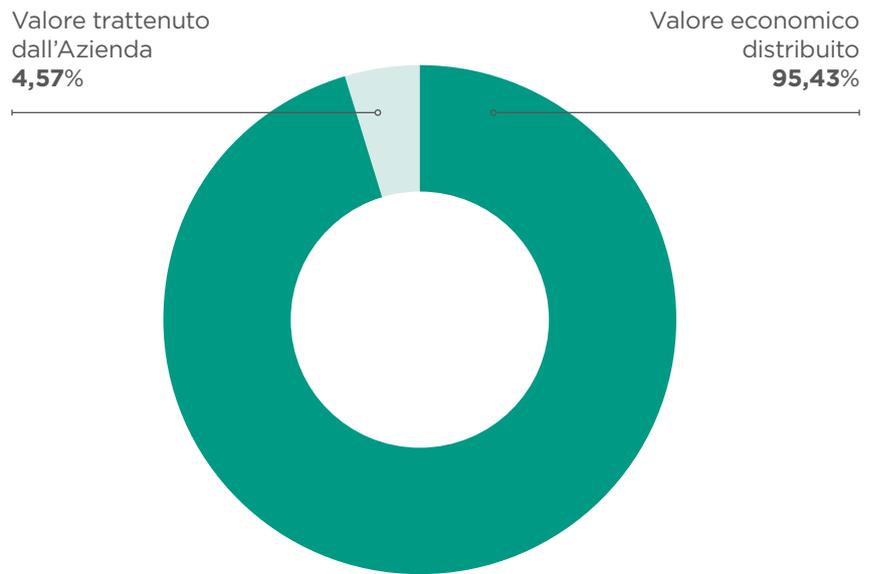
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Ricavi	717.02	768.682	825.297
Altri proventi	4.209	7.265	7.771
Proventi finanziari	144.153	277.377	1.226
Totale valore economico generato dal gruppo	721.380	776.224	834.295

Valore economico distribuito nel triennio 2021-2023

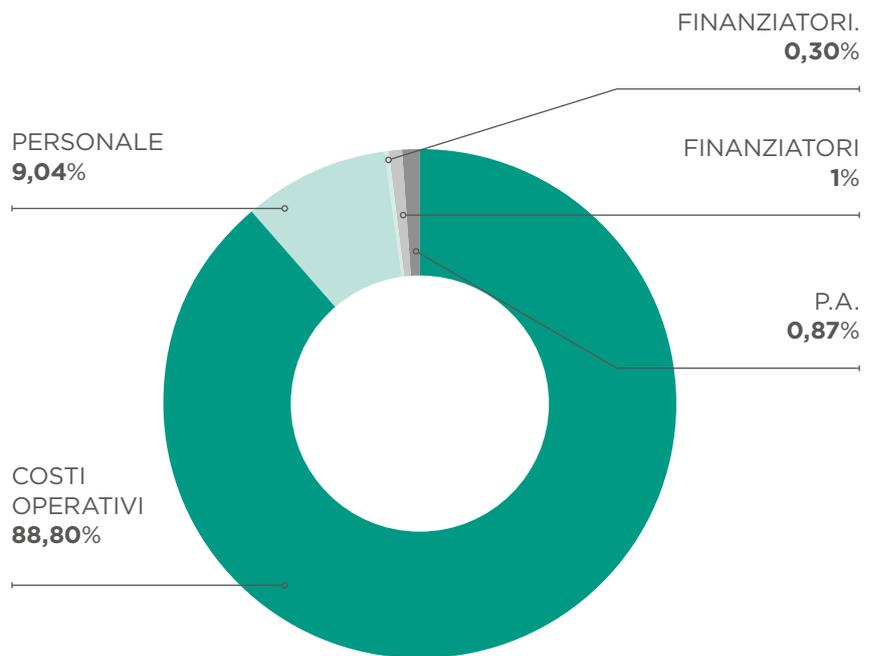
	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Remunerazione dell'azienda (costi operativi)	589.936	667.539	706.964
Remunerazione del personale	64.792	69.555	71.945
Remunerazione dei finanziatori	1.483	1.096	2.356
Remunerazione degli investitori (dividendi soci)	8.000	8.000	8.000
Remunerazione della pubblica amministrazione	4.693	2.715	6.906
Totale valore economico distribuito	666.906	748.907	796.172

Dati espressi in migliaia di euro

Valore economico generato e distribuito 2023



Ripartizione valore economico generato e distribuito 2023



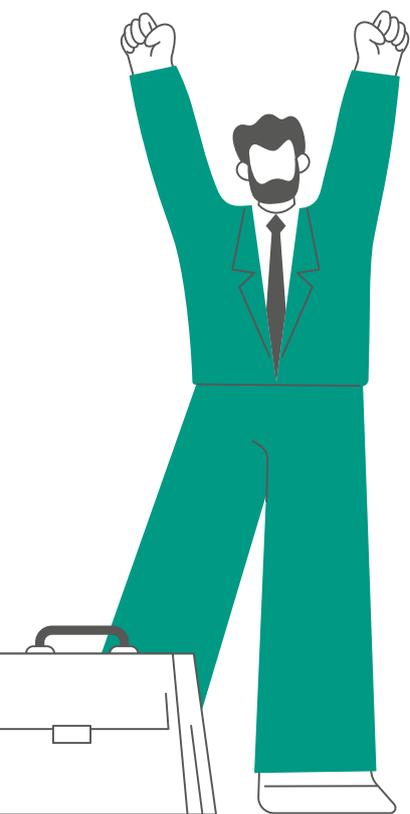
01.6

La catena del valore

Il fulcro dell'organizzazione Maiora e il buon esito della sua strategia di business risiedono nell'**efficienza** e nella **linearità** della sua **catena del valore**, ovvero il processo attraverso il quale il valore viene generato partendo dall'approvvigionamento di **materie prime** e di **prodotti industriali**, sino a giungere alla sua destinazione finale. Per Maiora, l'ultimo tassello della catena del valore è il **carrello del consumatore**.

Inoltre, non si può prescindere dal menzionare la grande attenzione che l'azienda rivolge alla **selezione dei fornitori**. Anzi, il processo della creazione di valore di Maiora parte proprio da qui.

Sensibilizzare i fornitori e informarli degli **obiettivi di sostenibilità aziendale** è un passo importante verso un impegno ancora più grande al quale si ambisce nei prossimi anni: **mappare** con la massima precisione possibile la **supply chain**, rilevando i **rischi** e gli **impatti** soprattutto nelle aree più sensibili in termini di potenziali o reali esternalità negative, e **rivedere i processi di selezione**, monitoraggio e valutazione dei fornitori che sono a monte della catena del valore.



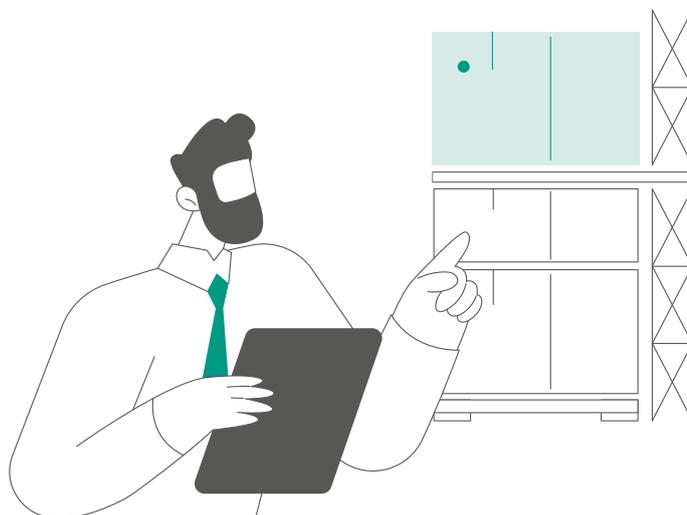
- 01 ACQUISTI
- 02 STOCCAGGIO
- 03 DISTRIBUZIONE
- 04 PRODUZIONE
- 05 CARRELLO

01

ACQUISTI

La catena del valore di Maiora parte dagli Uffici Acquisti Maiora, in cui i buyer lavorano per l'approvvigionamento di:

- prodotti finiti pronti per lo scaffale, acquistati dall'industria o dalle piccole e medie realtà locali;
- materie prime e semilavorati per le preparazioni gastronomiche.



02

STOCCAGGIO



La merce approvvigionata trova la sua allocazione presso i **Ce.Di. (Centri di Distribuzione)**, alcuni di proprietà Maiora e altri terziarizzati. La rete vendita è quotidianamente e capillarmente rifornita dai Centri di Distribuzione.

LA LOCALIZZAZIONE DEI CE.DI e DELLE PIATTAFORME TERZIARIZZATE

- **CORATO (BA)**
per il fresco (sa.fo, bls e ortofrutta) e per i prodotti ittici
- **BARLETTA (BT)**
per il grocery
- **SAN MARCO ARGENTANO (CS)**
per fresco e per il grocery
- **BARI**
per i surgelati - terziarizzata
- **FASANO (BA)**
per le carni - terziarizzata
- **GRICIGNANO DI AVERSA (CE)**
per il grocery
- **SCALEA (CS)**
per i surgelati - terziarizzata



03

DISTRIBUZIONE

Le consegne che vengono effettuate dai Ce.Di. ai negozi sono **giornaliere** per i prodotti freschi e i freschissimi, **settimanali** o giornaliere per quelli confezionati. I sistemi previsionali di riordino delle preferenze sono in grado di supportare chi si occupa di riapprovvigionare le varie categorie merceologiche.

UNICA è il portale di **proprietà Maiora** che coadiuva il personale del punto vendita nel riordino dei prodotti e nello svolgimento delle attività quotidiane.



UNICA è il portale web nato e sviluppato da Maiora che consente, agli utenti autorizzati, di fruire dei servizi commerciali e informativi necessari alla gestione del punto vendita.

A CHI È RIVOLTO

Tutti i punti vendita della rete Maiora, sia diretti che affiliati.

FUNZIONALITÀ

- Pubblicazione di tutte le **comunicazioni** rilevanti per l'Utente;
- Gestione degli **ordini** per il riassortimento delle merci;
- Interfaccia tra l'Utente e il sistema ERP Aziendale, SAP Retail, per qualsiasi **scambio di informazioni** e dati riguardanti il punto vendita e lo stato delle merci.

04

PRODUZIONE

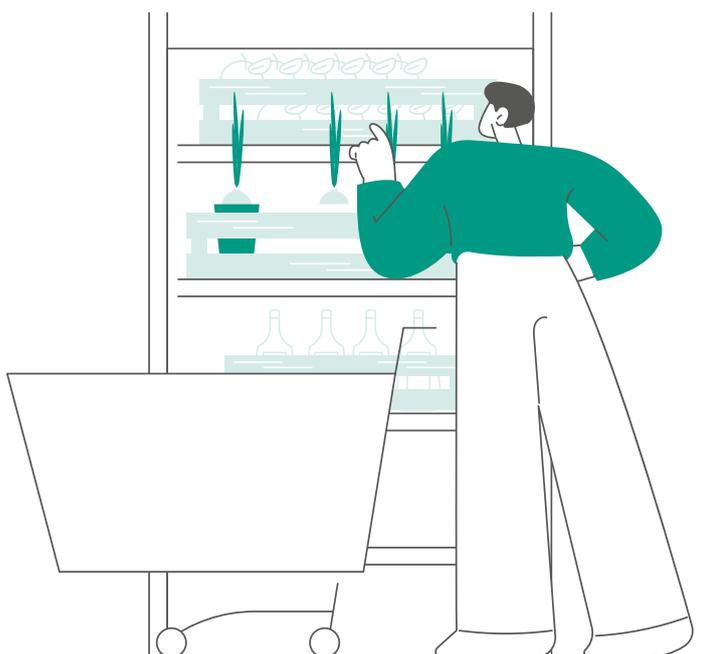
Maiora produce **pane e prodotti da forno** (pizze, focacce, ecc.) nei punti vendita di Modugno, Pescara Aeroporto e Cepagatti, a servizio della rete vendita.

Inoltre, nei negozi più grandi, è presente il servizio di **gastronomia calda e fredda** e sono allestite **sale ristoro** per il consumo in loco.



05

CARRELLO



I consumatori hanno diverse possibilità di effettuare la spesa, a seconda dell'Insegna che scelgono per i propri acquisti.

→ **NEGOZI**

I punti vendita della rete Maiora sono caratterizzati da uno stesso layout in modo da facilitare gli acquisti.

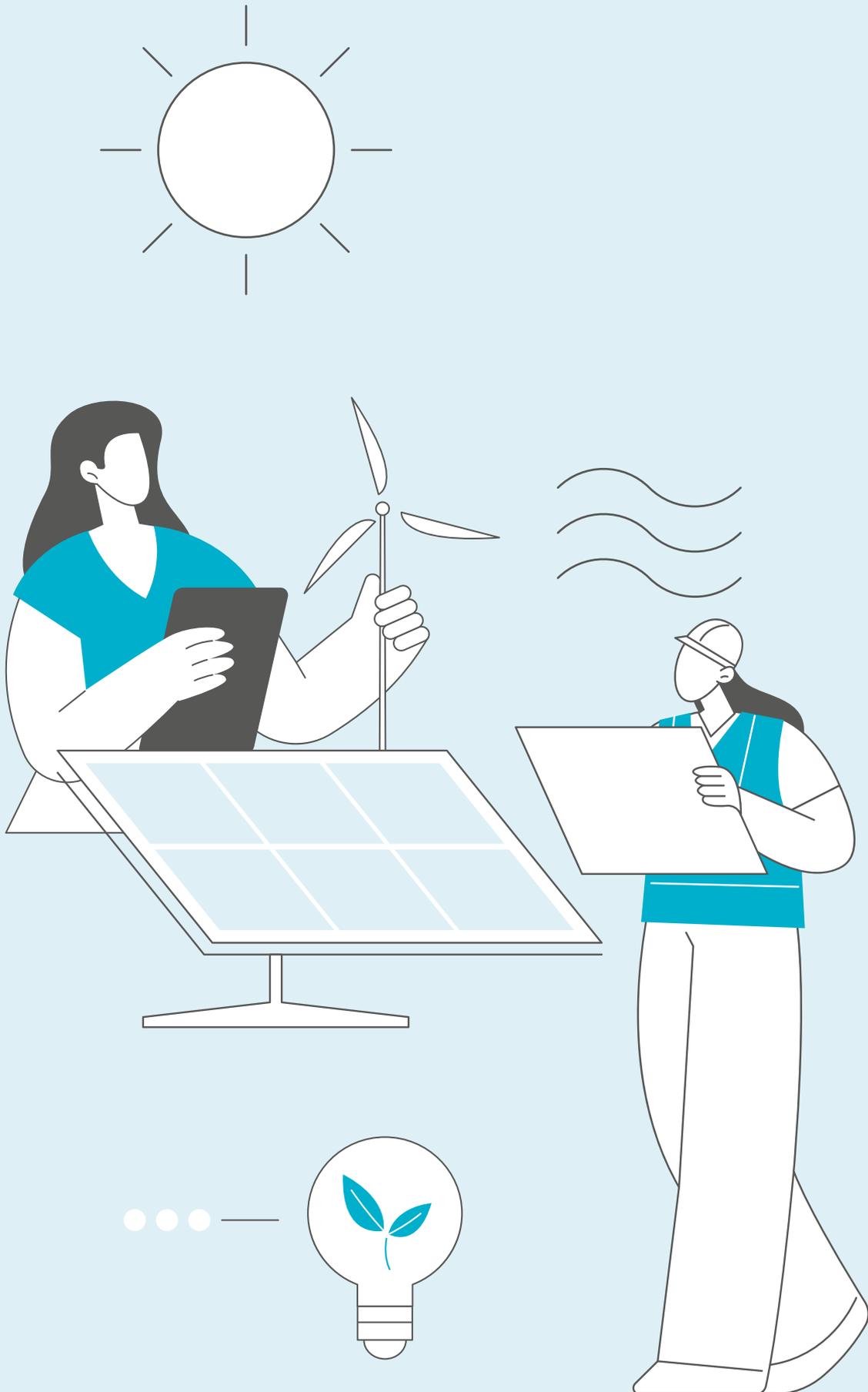
→ **E-COMMERCE**

Dal sito shop.despar.com è attiva la possibilità di ordinare la spesa on-line e poterla ritirare comodamente in negozio o prevedere, entro il giorno successivo, la consegna a casa. (servizio attivo su una selezione di punti vendita).

Politiche ESG: tra sfide ambiziose e obiettivi concreti.

In questo capitolo

2.1	Introduzione	34
2.2	Agenda 2030	35
2.3	Una strategia sostenibile	36
2.4	Gli stakeholder	38
2.5	L'analisi di materialità	40
2.6	Il Manifesto della Sostenibilità di Despar Italia	44





*Le aziende devono essere più che semplici entità economiche. Devono essere leader nel **promuovere un cambiamento positivo attraverso le politiche ESG**, garantendo che il loro successo sia condiviso con l'intera comunità globale.*

Michael Dell
fondatore e CEO di Dell Technologies

SDGs



Numeri chiave ed elementi rilevanti

12

SDGS INTERESSATI

+10

CATEGORIE DI
STAKEHOLDER

9

TEMI MATERIALI

Stakeholder

→ Tutti

Temi materiali

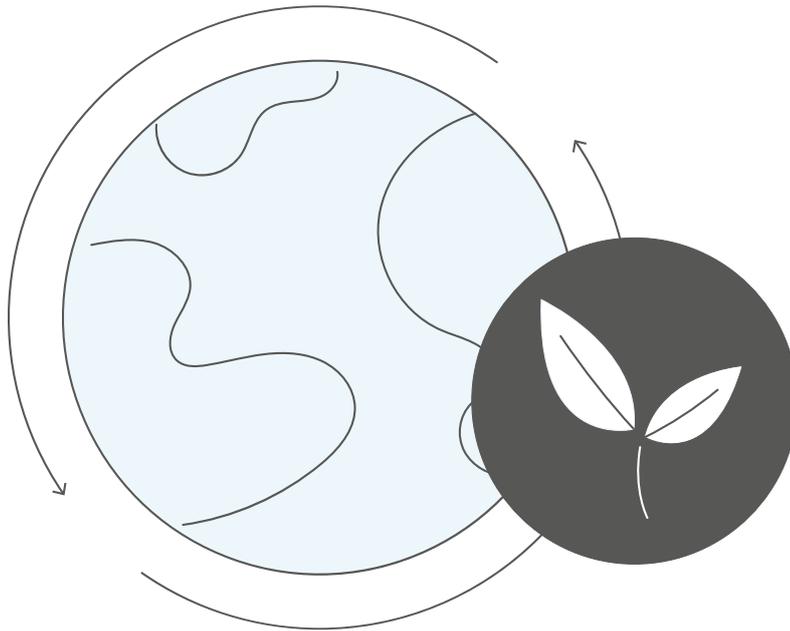
- Soddisfazione dei consumatori
- Catena di fornitura responsabile
- Governance, etica e compliance aziendale
- Sicurezza alimentare
- Occupazione e Comunità
- Supporto ai localismi
- Azione per il clima
- Pari opportunità, Diversity&Inclusion, welfare
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Formazione e crescita delle risorse umane

02.1

Introduzione

Maiora è **fortemente impegnata** sul fronte della sostenibilità e nel servizio ai consumatori e alla collettività locale, coerentemente con quanto esposto della sua “Carta dei Valori”. Per questo motivo, consapevole delle implicazioni sociali e ambientali, ancor prima che economiche, della sua attività nell’ambito della GDO, e attraverso la capacità manageriale di adattamento e sfruttamento strategico delle opportunità, Maiora ha saputo “fare impresa” nel **rispetto costante dei suoi collaboratori**, dei suoi **clienti** e della **comunità**, offrendo un’alta qualità del suo servizio e mostrando particolare sensibilità alle tematiche sociali, etiche e ambientali.





02.2

Agenda 2030

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un **documento ufficiale** sottoscritto il 25 settembre 2015 dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, nonché un **ambizioso programma d'azione** che ha lo scopo di garantire un presente e un futuro migliori, dedicato al pianeta e alle persone che lo abitano.

Il programma è costituito da **17 obiettivi** di sviluppo sostenibile - Sustainable Development Goals, o più brevemente SDGs - e da **169 traguardi** collegati agli obiettivi, da raggiungere **entro il 2030**.

L'Agenda 2030 non si pone come soluzione a tutte le problematiche che interessano persone e pianeta, ma vuole porre delle **basi solide e comuni** da cui partire per creare un

mondo più equo e dare ad ognuno la possibilità di vivere in un contesto sostenibile, sano e solidale.

Gli obiettivi fissati dall'Agenda hanno **carattere globale**: sono pensati per riguardare tutti i Paesi e tutte le componenti della società.

Gli SDGs, entrati ufficialmente in vigore il 1° gennaio 2016, sebbene non siano legalmente vincolanti, rappresentano una **forte fonte di ispirazione** per i programmi e le politiche attuabili a tutti i livelli, dalle imprese pubbliche a quelle private come Maiora, dalla società civile sino agli operatori dell'informazione e della cultura.

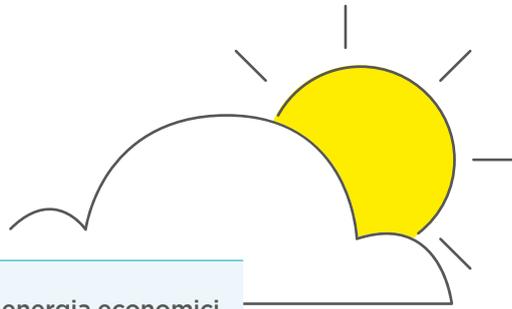
02.3

Una strategia sostenibile

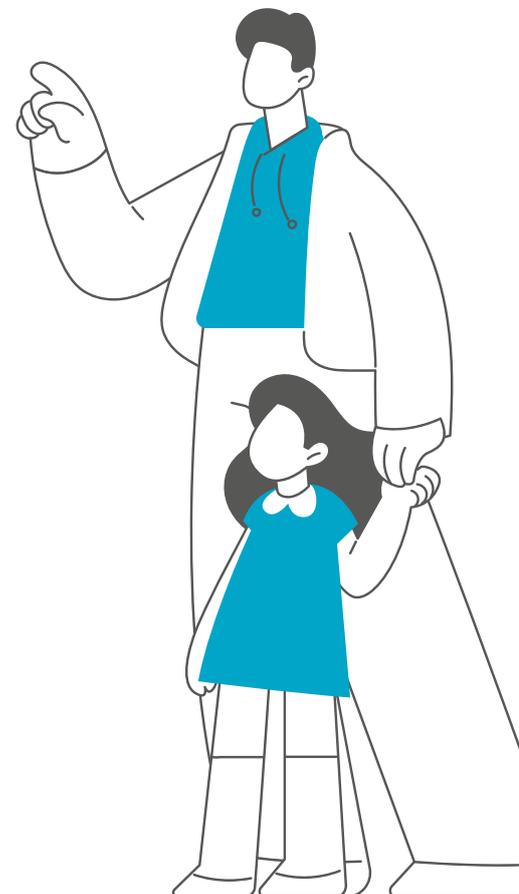
Maiora, in qualità di grande azienda operante nel Centro-Sud Italia, è in grado, sia per dimensioni che per modello di business, di **contribuire attivamente** allo sviluppo economico e sociale nel rispetto della comunità locale e dell'ambiente, e ambisce ad essere parte di quelle aziende che **vogliono fare la differenza**, adeguando la propria visione e i propri obiettivi a medio-lungo periodo a quelli dell'Agenda 2030.

È stata svolta anche per quest'anno un'analisi **approfondita** dei 17 SDGs e dei sotto-obiettivi adattabili al modello imprenditoriale di Maiora, da cui è emerso che sono 12 quelli perseguibili in integrazione al business e applicabili a tutti gli anelli della catena del valore: vediamo quali.

1.	Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo.
2.	Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile.
3.	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.
4.	Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.
5.	Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.
6.	Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie.



7.	Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.
8.	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.
9.	Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.
10.	Ridurre l'ineguaglianza all'interno delle e fra le nazioni.
11.	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.
12.	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.
13.	Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico.
14.	Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile.
15.	Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre.
16.	Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile.
17.	Rafforzare i mezzi di attuazione e le partnership per lo sviluppo sostenibile.



02.4

Gli stakeholder

Ribadiamo che il Report di sostenibilità costituisce per Maiora un **importante strumento di rappresentazione dell'impatto delle attività aziendali** su economia, ambiente e persone e, al tempo stesso, un fondamentale mezzo di **informazione, dialogo e confronto** con gli stakeholder.

È proprio grazie a questo proficuo confronto che sono emerse istanze e aspettative preziose per l'**individuazione dei target di sostenibilità** maggiormente rilevanti per la società.

Maiora punta a rendere le comunicazioni con i suoi stakeholder il più possibile **continuative e bidirezionali**, e, per questo motivo, ha strutturato delle modalità di **dialogo** proattive e **multicanale**, portando avanti attività di **ascolto** e **scambio** reciproco attraverso diversi strumenti: dagli eventi dedicati ai propri stakeholder alle iniziative sociali a servizio della collettività, dai canali internet ai servizi di messaggistica istantanea.

AMMINISTRATORI

- Consigli di Amministrazione
- Meeting periodici
- Valutazione delle performance

COLLABORATORI

- Riunioni periodiche
- Comunicazioni dal vertice aziendale
- Comunicati affissi in bacheca
- Valutazione delle performance
- House Organ
- Comunicati stampa
- Sito istituzionale
- Social Media

BUSINESS PARTNER

(affiliati)

- Comunicazioni tramite UNICA
- Supporto degli assistenti commerciali
- Eventi dedicati
- Gestione dei reclami
- Condivisione documentale
- Formazione

CONSUMATORI

- Messaggistica istantanea
- Accoglienza nel punto vendita
- Pubblicità online e offline
- Servizio clienti dedicato
- Volantino

FORNITORI

- Sito istituzionale
- Meeting specifici e formativi
- Incontri con buyer e Direzione Acquisti
- Incontri tematici
- Audit

BANCHE

- Bilancio di esercizio e relazione sulla gestione
- Report di sostenibilità
- Documentazione su richiesta

ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

- Partecipazione a riunioni di associazioni di categoria
- Tavoli tecnici
- Meeting con enti locali
- Incontri con Istituzioni locali e Regionali
- Visite in loco con rappresentanti istituzionali

PARTI SINDACALI

- Incontri periodici
- Tavoli tecnici

COMUNITÀ LOCALE E SOCIETÀ CIVILE

- Eventi e iniziative a carattere sociale
- Comunicati stampa
- Sito istituzionale
- Social media

UNIVERSITÀ

- Recruiting day
- Attivazione tirocini formativi extra-curricolari

ISTITUZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Sito istituzionale
- Comunicati stampa
- Report di Sostenibilità
- Bilancio di esercizio



02.5

L'analisi di materialità

L'analisi di materialità è il processo attraverso il quale è possibile identificare e valutare le **tematiche prioritarie** per un'azienda e i suoi stakeholder.

Nelle organizzazioni più grandi come Maiora, **i portatori di interesse possono essere tanti e diversificati**: collaboratori, componenti del Consiglio di Amministrazione, fornitori, consumatori, comunità e tutti coloro che si trovano a monte e a valle della catena del valore.

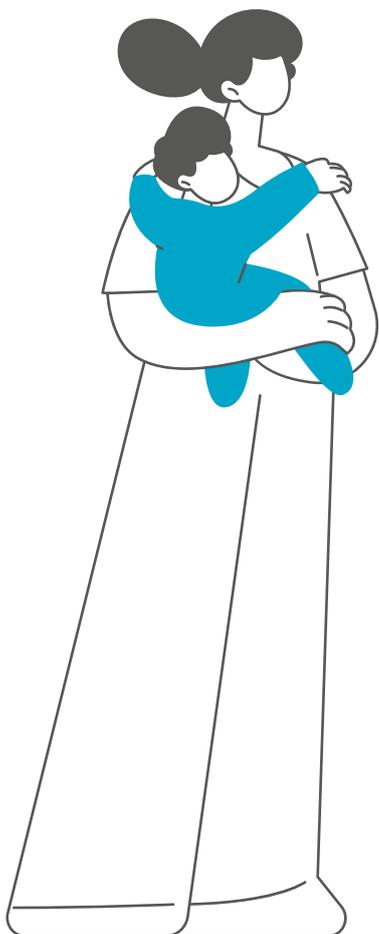
Raccogliere la posizione di tanti stakeholder non è sempre facile: per questo, sono stati sfruttati tutti i possibili canali di dialogo e grazie a questi sono state scambiate le informazioni più rilevanti sugli **impatti** generati dall'attività di impresa di Maiora.

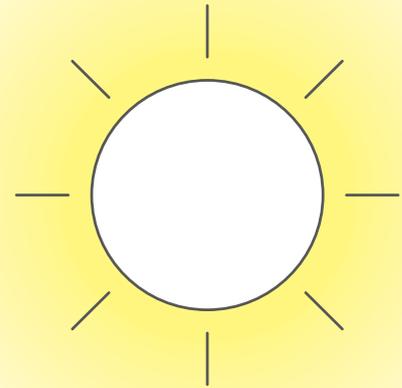
Partiamo proprio dalla definizione di **impatto**, ripetutamente nominato all'interno del Report, che è da intendersi come l'**effetto** che una organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Al fine di svolgere una **corretta valutazione** rispetto agli impatti generati dalle proprie attività e delle proprie relazioni di business, il Consiglio di Amministrazione di Maiora,

con l'ausilio del Team di Sostenibilità, ha dapprima svolto un'attività di **comprensione del contesto** in cui l'organizzazione è inserita, a monte di un processo di confronto con gli stakeholder strutturato e valido anche per il 2023.

Successivamente, è stata elaborata la lista dei **principali temi** su cui Maiora ha percepito di avere un'**influenza**, negativa o positiva, effettiva o potenziale, dovuta alla sua attività aziendale, e, infine, ha costruito una **tabella** in cui si evince, per ciascun tema, l'area ESG di appartenenza e gli SDGs interessati.





In sintesi, è emerso che Maiora:

MANTIENE RAPPORTI COSTANTI, SOLIDI E FONDATI SULLA **TRASPARENZA CON I PROPRI STAKEHOLDER**: CREA RELAZIONI STABILI E PENSATE PER DURARE NEL TEMPO GRAZIE A UN DIALOGO CONTINUO E A OCCASIONI DI INCONTRO;

SI IMPEGNA A MANTENERE UN MODELLO DI GOVERNANCE BASATO SU **INTEGRITÀ, LEGALITÀ E INCLUSIVITÀ**;

RINNOVA IL PROPRIO **IMPEGNO SOCIALE** PER VALORIZZARE AL MEGLIO I TALENTI DEI PROPRI COLLABORATORI, INVESTENDO NEL LORO BENESSERE E NEL LORO SVILUPPO PROFESSIONALE ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ, PROMUOVENDO LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE NELLE AZIONI QUOTIDIANE;

HA OBIETTIVI CONCRETI DI **RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE** ATTRAVERSO INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E ATTRAVERSO IL MONITORAGGIO DELLE PRINCIPALI FONTI DI EMISSIONI.

02.5

L'analisi di materialità

TEMA MATERIALE MAIORA	IMPATTO	DESCRIZIONE IMPATTO	TEMATICA ESG	SDGs	TIPOLOGIA IMPATTO	POSITIVO	NEGATIVO
1. Soddisfazione del consumatore	Consumatori soddisfatti e affezionati	Aumento del livello di fidelizzazione in caso di soddisfazione del servizio al consumatore	S	12	effettivo	●	
	Mancata soddisfazione dei consumatori circa i prodotti venduti o i servizi offerti	Possibilità di non soddisfare le aspettative e le esigenze dei consumatori in caso di scarsa attenzione alla qualità del servizio offerto	S	12	potenziale		○
2. Sicurezza alimentare	Massima attenzione alla sicurezza dei prodotti venduti	Rispetto della normativa in materia di sicurezza alimentare e audit sui fornitori	E-S	2	effettivo	●	
	Danni alla salute del consumatore	Possibile verificarsi di situazioni di rischio per il cliente in caso di mancato rispetto delle norme di sicurezza e/o omissione di informazioni accurate sui prodotti offerti al consumatore	S	2	potenziale		○
3. Catena di fornitura responsabile	Tracciabilità della catena di fornitura	Impegno alla trasparenza nei confronti dei propri stakeholder grazie alla ripercorribilità e alla tracciabilità della filiera	E-S	12	effettivo	●	
	Danni reputazionali legati alla mancata conformità dei fornitori	Possibilità di incorrere in danni reputazionali legati alla mancata integrazione di criteri ambientali/sociali della selezione dei fornitori	S	12	potenziale		○
4. Occupazione e comunità	Contributo allo sviluppo socio-economico del territorio	Contributo allo sviluppo socio-economico del territorio e della comunità locale grazie alle politiche occupazionali, alle attività e agli eventi di promozione sociale	G	11, 12	effettivo	●	
	Mancata riconoscibilità da parte della comunità locale	Possibile riduzione del riconoscimento dell'Azienda da parte della comunità locale, a causa del mancato coinvolgimento e mancata comprensione delle esigenze locali	G	11, 12	potenziale		○

TEMA MATERIALE MAIORA	IMPATTO	DESCRIZIONE IMPATTO	TEMATICA ESG	SDGs	TIPOLOGIA IMPATTO	POSITIVO	NEGATIVO
5. Supporto ai localismi	Favorire economia locale	Supportare l'economia del territorio attraverso la selezione di fornitori come piccole realtà locali	G	12	effettivo	●	
	Mancata riconoscibilità da parte del consumatore locale	Possibile riduzione del riconoscimento di Maiora come impresa supporter dei localismi	G	12	potenziale		○
6. Azione per il clima	Emissioni dirette e indirette	Produzione di emissioni dirette e indirette di GHG (Scope 1, 2, 3) legate alle attività aziendali	E-S	13, 7	effettivo		○
	Interventi di efficientamento e acquisto energia rinnovabile	Riduzione delle emissioni climalteranti e interventi di efficientamento energetico	E-S	13, 7, 9	potenziale	●	
7. Pari opportunità, diversità e inclusione, welfare	Work-life balance, inclusione lotta alla parità di genere	Promuovere il benessere dei collaboratori e la conciliazione lavoro- vita privata. Diffondere una cultura positiva basata sull'inclusione e sul rispetto della diversità.	S	10, 5	effettivo	●	
	Discriminazioni sui luoghi di lavoro	Possibile verificarsi di episodi di discriminazione sui luoghi di lavoro e mancato riconoscimento dell'Azienda come promotrice di benessere lavorativo.	S	10, 5	potenziale		○
8. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Garantire la salute e la sicurezza dei collaboratori	Creare un luogo sicuro di lavoro sia nei punti vendita che nelle sedi amministrative	S	3, 8	effettivo	●	
	Malattie professionali e infortuni	Possibile verificarsi di infortuni o malattie lavoro correlate in caso di mancato presidio dei criteri di sicurezza	S	3, 8	potenziale		○
9. Formazione e crescita delle risorse umane	Sviluppo personale qualificato e competente	Opportunità di sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti grazie a percorsi di formazione e crescita	S	4	effettivo	●	
	Perdita di talenti	Perdita dei talenti e alto tasso di turnover in uscita se il capitale umano viene mal gestito	S	4	potenziale		○

02.6

Il Manifesto della Sostenibilità di Despar Italia

Despar Italia ha presentato il suo **Manifesto di Sostenibilità e il nuovo brand “Cambiamo il domani”**, che farà da cappello a tutte le iniziative promosse dall’Insegna che avranno al centro ambiente e persone e che, di conseguenza, influenzerà i progetti sostenibili di Maiora.

Il Manifesto, declinato in dieci punti, è la **carta dei valori** che racconta come il marchio dell’Abete interpreta il ruolo di impresa socialmente responsabile e sostenibile e che raccoglie i principi con cui Despar Italia intende **tradurre le sfide della sostenibilità in azioni** che caratterizzano e valorizzano le scelte di business e l’impegno per la creazione di valore sociale, ambientale e di benessere delle persone, in linea

con gli **obiettivi di sviluppo sostenibile dell’Agenda ONU 2030**.

Un **Manifesto in dieci punti che traccia la strategia ESG dell’Insegna** e che abbraccia la **dimensione ambientale**, in particolare la lotta al cambiamento climatico, il prendersi cura del Pianeta e la **riduzione della carbon footprint** dei prodotti a marchio, e quella **sociale**, includendo la valorizzazione delle persone e degli stakeholder di Despar, la restituzione di valore ai territori in cui l’Insegna opera, la promozione del benessere e di stili di vita salutari, il mantenimento di elevati standard di qualità per i prodotti a marchio e la lotta allo spreco alimentare.

*cambiamo
il domani*

DESPAR

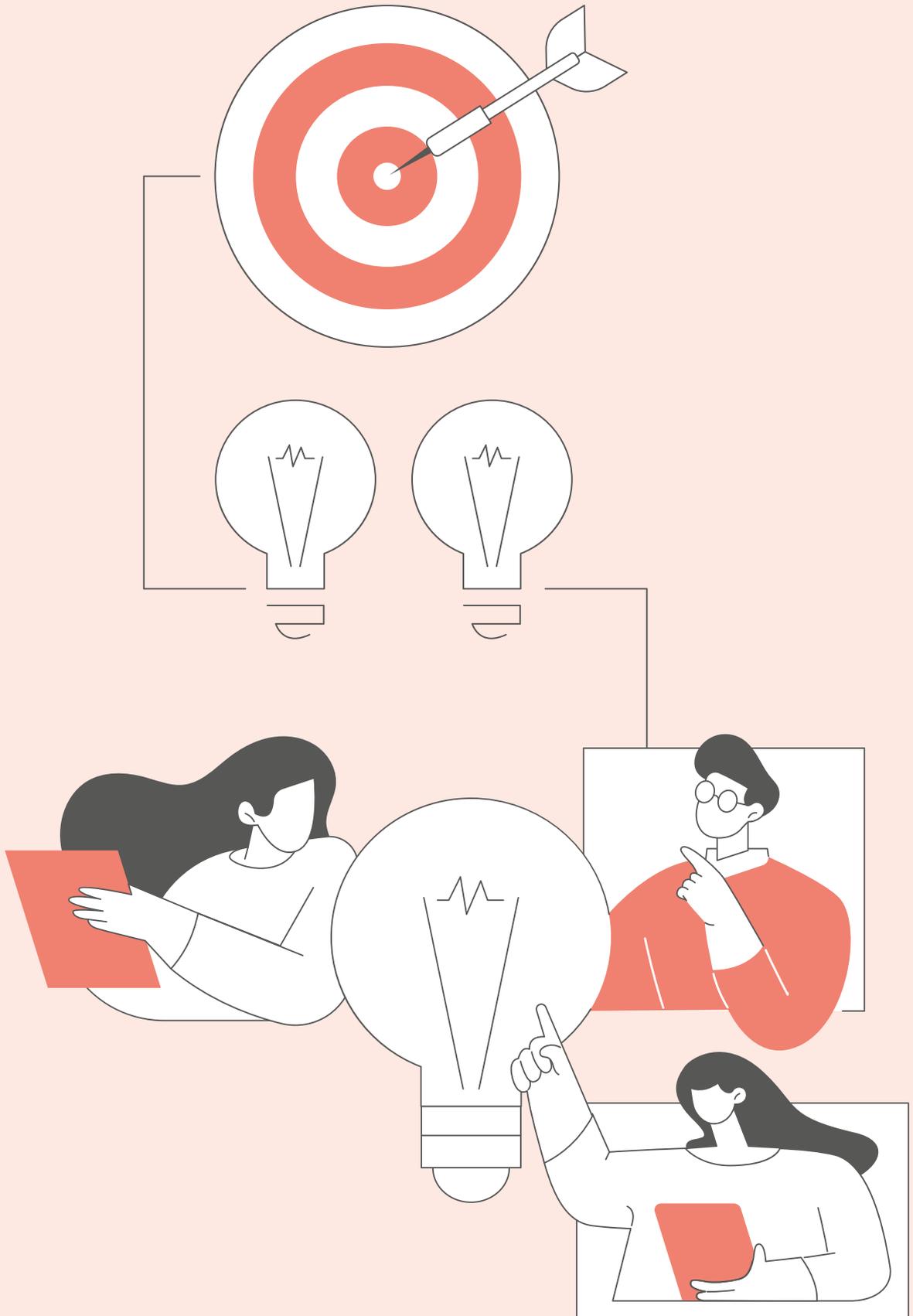




Governance, efficienza ed efficacia nel nostro modo di fare impresa.

In questo capitolo

3.1	Il governo societario	50
3.2	Gli attori aziendali della sostenibilità	55
3.3	La struttura societaria	56
3.4	La conduzione del business	57





*Nel mondo degli affari,
il rispetto dell'integrità
e dei principi di
governance non può essere
compromesso.*

*La governance efficace
crea fiducia, ed è la
chiave per un'azienda
sostenibile e di successo
a lungo termine.*

Warren Buffett
CEO di Berkshire Hathaway

SDGs



Numeri chiave ed elementi rilevanti

3

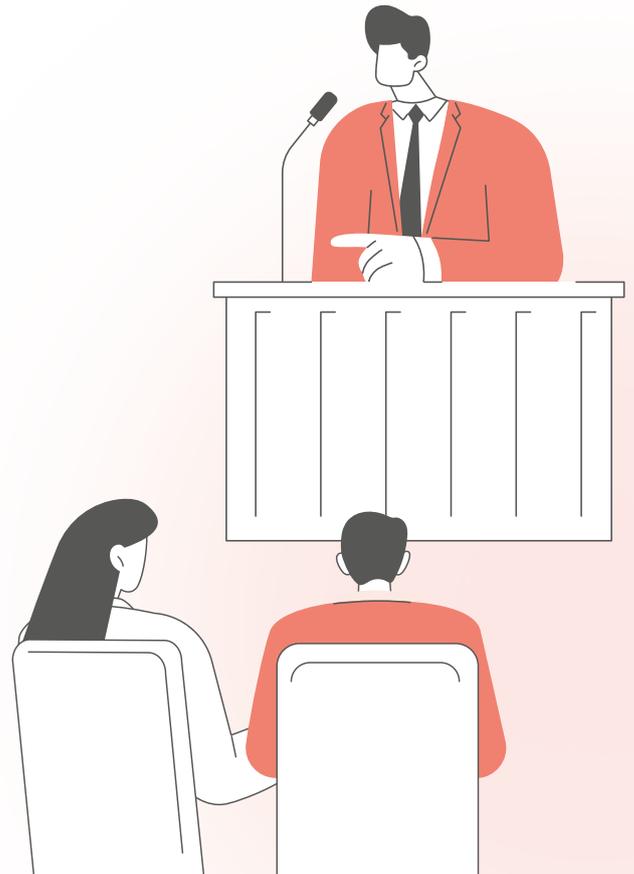
ORGANI DI GOVERNO

1

COMITATO

2

TEAM, ATTORI DELLA SOSTENIBILITÀ



Stakeholder

- Amministratori
- Collaboratori
- Collettività
- Banche

Temi materiali

- Occupazione e comunità

03.1

Il governo societario



Maiora adotta un **modello di governance tradizionale** che si compone dei seguenti organi:

- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**
(organo esecutivo)
- **COLLEGIO SINDACALE**
- **ORGANISMO DI VIGILANZA**
(organo di controllo)

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Maiora, come stabilito dal Codice

Civile, è l'organo preposto ad assumere le **decisioni più importanti** sotto il profilo economico-strategico della Società nonché condurre nel complesso l'attività gestoria di impresa.

La selezione dei componenti è stata stabilita internamente in base alle esigenze dell'azienda, considerando anche il background di **conoscenze e competenze** specifiche di ciascuno.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione sono coinvolti esclu-

sivamente in Maiora e dunque sono **indipendenti da influenze** esterne che potrebbero pregiudicare il miglior interesse della Società.

La nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e le relative regole di governance tra cui la durata, i requisiti, la modalità di elezione del Presidente e Vice-Presidente nonché i relativi meccanismi per l'assegnazione di deleghe all'Amministratore Delegato, Direttore generale ed altre figure manageriali sono state disciplinate nell'ambito dello statuto di Maiora approvato in sede di Assemblea Straordinaria il 16 ottobre 2012.

Componente	Carica	Data nomina	Data scadenza	Data di nascita	Esecutivo	Titolo di studio
Giuseppe Cannillo	Presidente del CdA	16.10.2012	a tempo indeterminato	05.03.1980	sì	Laurea in Economia Aziendale
	Amministratore Delegato	31.01.2013				
Nicola Pescechera	Vice-Presidente del CdA e Consigliere	22.07.2016 28.09.2015	a tempo indeterminato	21.06.1935	sì	Diploma
Francesco Cannillo	Consigliere	16.10.2012	a tempo indeterminato	11.07.1952	sì	Diploma
Marco Pescechera	Consigliere e Consigliere Delegato	16.10.2012 31.01.2013	a tempo indeterminato	16.10.1976	sì	Laurea in Economia e legislazione per l'impresa, Abilitazione all'Albo dei Dottori Commercialisti e Revisori dei Conti
Nicolangela Nichilo	Consigliera	28.09.2015	a tempo indeterminato	29.06.1954	sì	Diploma
Ileana Cannillo	Consigliera	16.10.2012	a tempo indeterminato	31.01.1978	sì	Diploma
Luigi Pescechera	Consigliere	16.10.2012	a tempo indeterminato	01.01.1972	sì	Laurea in Economia Aziendale

Età media

→ 60 anni

Gender diversity

→ 30% donne

→ 70% uomini

03.1

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, previsto dall'atto costitutivo di Maiora, vigila sull'**osservanza della legge** e dello statuto, sul rispetto dei principi di **corretta amministrazione** e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società.

Assiste alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e ha contezza dell'**andamento delle operazioni** sociali in vista del suo potere, avendo la facoltà di impugnare le deliberazioni prese in difformità della legge o dell'atto costitutivo.

Componente	Data nomina	Data scadenza	Carica	Data di nascita	Titolo
Gianluca Ciccarelli	24.07.2023	Fino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2025	Presidente del Collegio Sindacale	11.05.1970	Dottore Commercialista e Revisore contabile
Attilio Mazzilli	24.07.2023	Fino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2025	Sindaco effettivo	10.09.1966	Dottore Commercialista e Revisore Legale
Giorgio Vurchio	24.07.2023	Fino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2025	Sindaco effettivo	29.10.1977	Dottore Commercialista e Revisore Legale

Età media

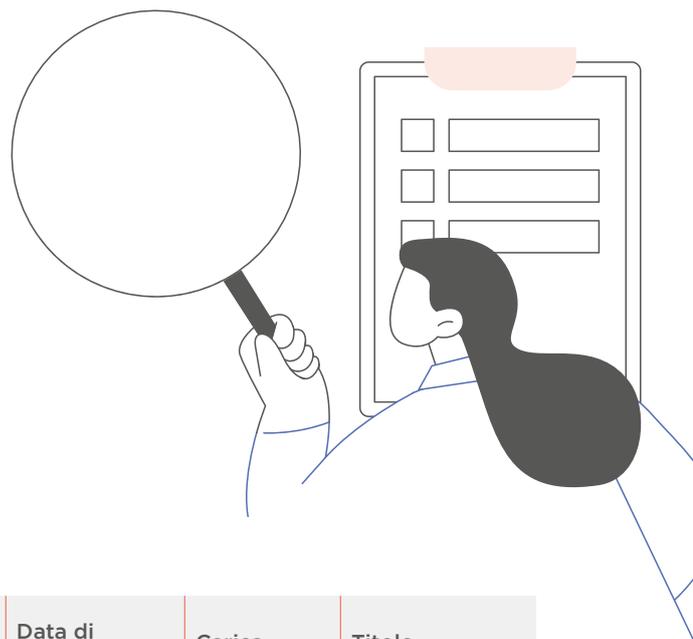
→ 53 anni

Gender diversity

→ 100% uomini

Organismo di Vigilanza ex L. 231/01

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di **vigilare sull'adeguatezza del Modello Organizzativo** ex D.Lgs. n. 231/2001 approvato dalla Società e sull'**osservanza** dello stesso da parte dei destinatari per prevenire la commissione di reati. L'OdV altresì la responsabilità dell'**aggiornamento del Modello**, nel caso in cui si riscontrino la necessità di adeguamenti connessi a cambiamenti sopravvenuti della struttura organizzativa o della normativa applicabile.



Componente	Data nomina	Data scadenza	Data di nascita	Carica	Titolo
Natale De Giosa	31.07.2023	Giugno 2026	07.08.1967	Presidente dell'OdV	Dottore Commercialista e Revisore Legale
Marina Ripoli	31.07.2023	Giugno 2026	17.02.1970	Componente interno	Avvocato, Responsabile Ufficio Legale Maiora

Età media

→ 55 anni

Gender diversity

→ 50% donne

→ 50% uomini

03.1

Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo, composto da tutti i Dirigenti e dai Consiglieri di Maiora, svolge un **ruolo consultivo e propositivo** e ha il compito di: elaborare piani strategici, pianificare e redigere il budget, monitorare le performance, individuare soluzioni su problematiche aziendali inerenti strategia, piani di sviluppo, crescita delle risorse umane e perseguire raggiungimento dei risultati economici attesi.

→ **N° COMPONENTI**
14

→ **GENDER DIVERSITY**
21% DONNE
79% UOMINI

→ **N° RIUNIONI NEL 2023**
7

Società di Revisione

La Società di Revisione si occupa della **revisione legale dei conti** e della revisione contabile, ovvero dell'attività di audit sul bilancio di esercizio al 31.12.23.

→ **DENOMINAZIONE**
EY S.P.A

→ **DATA NOMINA**
15.07.2021

→ **PERIODO DI INCARICO**
FINO ALL'APPROVAZIONE
DEL BILANCIO
DI ESERCIZIO
AL 31.12.2023

→ **INCARICO**
REVISIONE LEGALE DEL
BILANCIO DI ESERCIZIO

→ **PERIMETRO**
MAIORA S.R.L.

03.2

Gli attori aziendali della sostenibilità



Team Equal Salary

Svolge compiti **consultivi e propositivi** in materia di **parità di trattamento e opportunità tra generi** e segue i processi di certificazione aziendale.

→ **N° COMPONENTI**

6

→ **GENDER DIVERSITY**

66% DONNE

34% UOMINI

Team Sostenibilità

Ha funzioni consultive, propositive e di **monitoraggio degli obiettivi**, dei processi e delle iniziative di sostenibilità, inclusa la stesura del Report annuale.

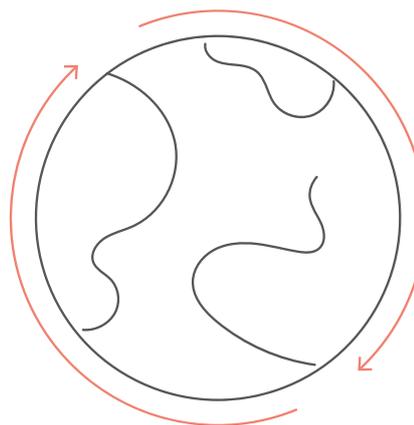
→ **N° COMPONENTI**

8

→ **GENDER DIVERSITY**

50% DONNE

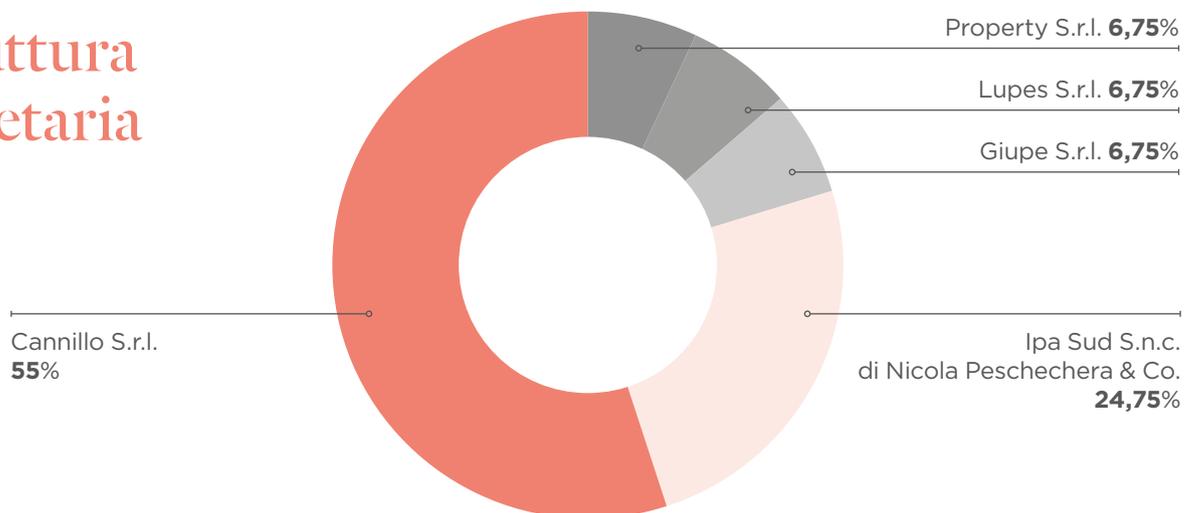
50% UOMINI



03.3

La struttura societaria

Struttura societaria



Partecipazioni



03.4

La conduzione etica del business

Modello 23I

Maiora, sensibile all'esigenza di **difendere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità** nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività, ha adottato un **"Modello di organizzazione, gestione e controllo"**, anche detto MOG, volto a garantire la prevenzione della commissione di reati.

L'aggiornamento del MOG è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del **21 dicembre 2023**, alla presenza dell'OdV e del Collegio Sindacale.

La Società ritiene che l'adozione del MOG, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un **valido strumento di sensibilizzazione** di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con Maiora, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, **comportamenti corretti e trasparenti** in linea con i valori etico-sociali cui si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Il Modello si compone di una **"parte generale"**, volta a disciplinare la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, e di una **"parte speciale"**, che contiene i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla **prevenzione dei rischi** di commissione di quei reati attinenti alla realtà aziendale.



03.4

Codice Etico

Il Codice Etico, componente della parte speciale del MOG e pilastro del sistema di Corporate Governance di Maiora, è un **documento ufficiale** che esprime gli impegni e le **responsabilità etiche** nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Esso regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che Maiora assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività, rendendo vincolanti **i principi e le regole di condotta** rilevanti ai fini della prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001.

Whistleblowing

Il whistleblower, o segnalante, è un individuo che denuncia **attività illecite o fraudolente** all'interno di un'organizzazione pubblica o privata. Nel caso di specie, il segnalante può essere sia un soggetto interno (ad esempio, dipendente), che un soggetto esterno (ad esempio, fornitore) a Maiora.

In ambito di sostenibilità, un efficace sistema di whistleblowing consente di segnalare attività che impattano negativamente **in uno qualsiasi degli ambiti ESG** di una società.

Maiora, in ottemperanza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, al fine di mantenere e garantire l'anonimato del segnalante, ha affidato a un **professionista esterno** la gestione delle segnalazioni prevedendo i seguenti **canali** per l'invio:

- all'indirizzo dello studio professionale del dott. Vincenzo Cicco, tramite posta ordinaria da spedire in C.so Vittorio Emanuele 208, 76125 Trani (BT) e/o all'indirizzo email dedicato: **segnalazioni.maiora@gmail.com**;
- sulla piattaforma web **www.maiora.com**, nella sezione dedicata.



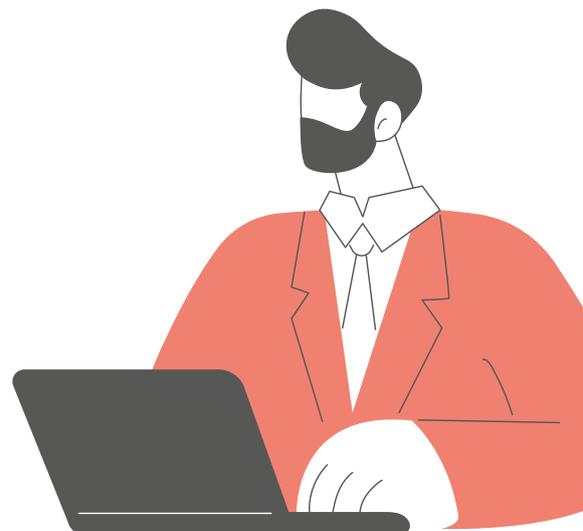
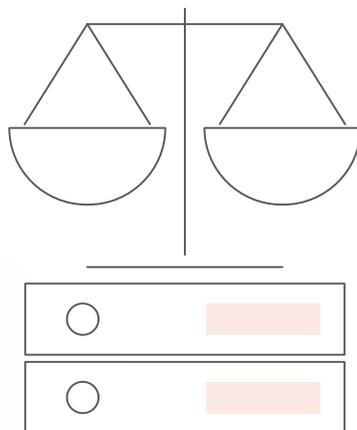
Rating di legalità

Il Rating di Legalità è uno strumento sviluppato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (**AGCM**), in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia, che riconosce premialità alle aziende operanti secondo i principi della **legalità**, della **trasparenza** e della **responsabilità sociale**.

Per ottenere il Rating di Legalità è necessario che l'impresa dimostri il **rispetto di una serie di requisiti** sia normativi che extra-normativi.

Sono previsti tre livelli di adesione: da un minimo di 1 stella, a cui si arriva rispettando tutti i requisiti normativi obbligatori, a un massimo di 3 stelle, a cui si arriva avendo anche tutti i requisiti volontari.

Nel 2023, Maiora ha ottenuto un punteggio nel Rating pari a **2 stelle +**.

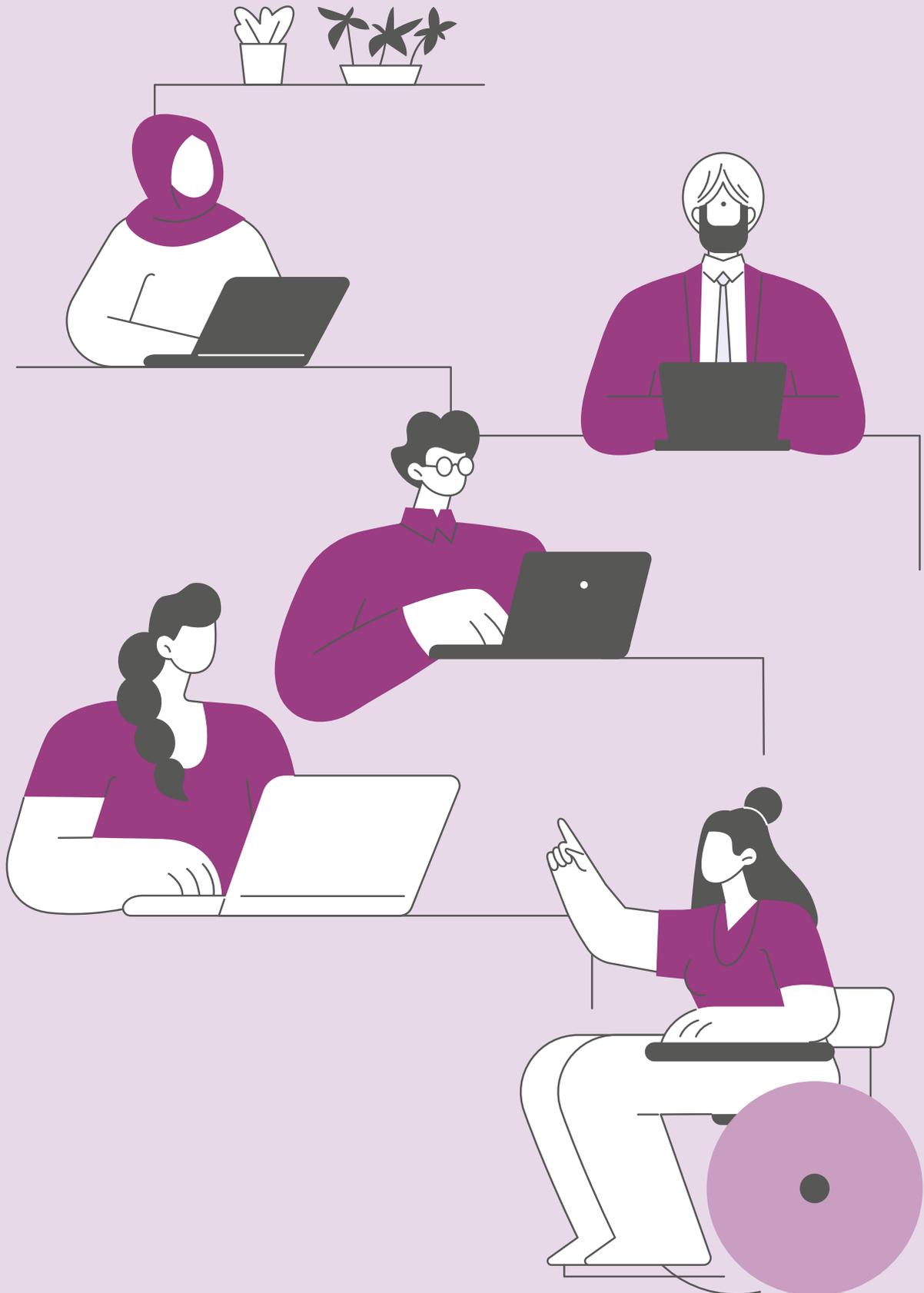


Il capitale umano: la Gente Maiora.



In questo capitolo

4.1	Il valore del capitale umano	64
4.2	Composizione e caratteristiche del personale	65
4.3	La cultura del talento	72
4.4	Diversity&Inclusion	76
4.5	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	84
4.6	Welfare e benessere aziendale	89





Non ha senso assumere persone intelligenti e poi dirgli cosa fare, assumiamo persone intelligenti affinché siano loro a dirci cosa fare.

Steve Jobs
Co-fondatore di Apple

SDGs



Numeri chiave ed elementi rilevanti

2.467

COLLABORATORI

+1,14%

CRESCITA DEL PERSONALE
RISPETTO AL 2022

46%[♀]

DONNE
IN ORGANICO



CERTIFICAZIONE
TOP EMPLOYER 2023



EQUAL-SALARY
CERTIFICATA

CERTIFICAZIONE
EQUAL SALARY

Stakeholder

- Collaboratori
- Università
- Sindacati
- Pubblica amministrazione

Temi materiali

- Pari opportunità, diversità e inclusione, welfare
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Formazione e crescita delle risorse umane

04.1

Il valore del capitale umano

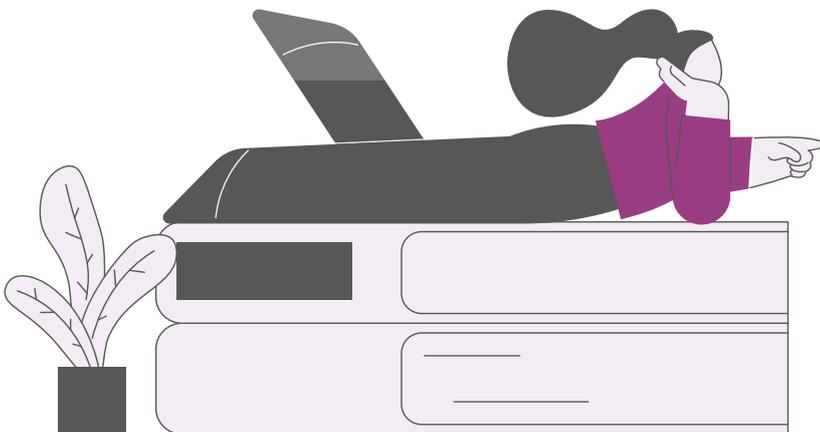
Maiora considera le sue persone **parte fondamentale** dell'impresa, le pone al centro della propria strategia e **si impegna quotidianamente per garantire loro il benessere e la crescita** attraverso le attività di formazione e sviluppo applicate a tutti i livelli organizzativi.

Prima dell'assunzione, sono applicati **criteri oggettivi** per valutare l'allineamento dei candidati ai valori aziendali e alle competenze ricercate, **senza alcuna discriminazione di genere, nazionalità, orientamento sessuale e appartenenza politica**.

In tutte le scelte di Maiora e di quanti operano in nome e per conto dell'Azienda, si pone attenzione alla **vita delle persone** coinvolte, privilegiando le opzioni che ne accrescano la **dignità**, la **salute** e la **sicurezza**, la possibilità di una conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, il benessere lavorativo e relazionale.

Chi riveste ruoli di responsabilità in Maiora è chiamato a **valorizzare le risorse** e contribuire alla creazione di una **cultura aziendale basata su relazioni e legami solidi, sul benessere, sulla partecipazione e l'ascolto**.

Ci impegniamo nel creare un ambiente di lavoro stimolante e positivo, dove ciascuno possa sviluppare le proprie attitudini e contribuire allo sviluppo dell'Azienda con la propria capacità e creatività, in un clima di rispetto e collaborazione.



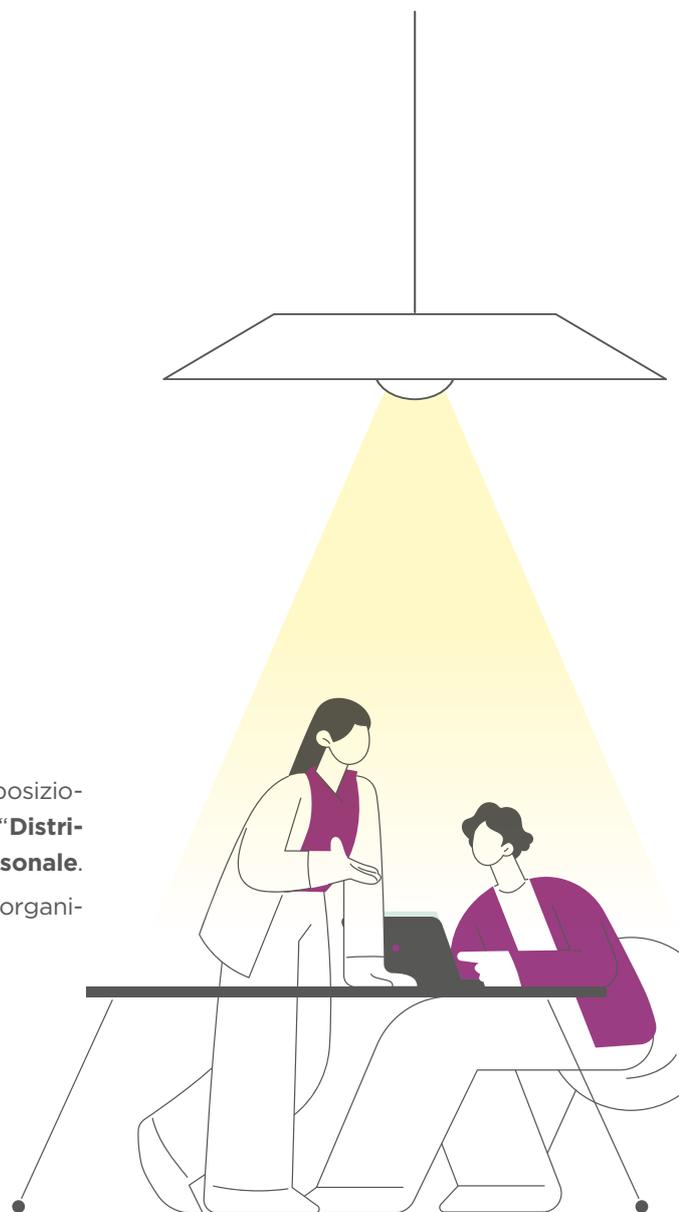
04.2

Composizione e caratteristiche del personale

I rapporti di lavoro dei dipendenti Maiora sono disciplinati dalle disposizioni del Codice Civile e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro “**Distribuzione Moderna Organizzata**”, con cui è coperto il **100% del personale**.

Al 31 dicembre 2023 Maiora ha all'attivo **2.467 risorse** occupate in organico, con un incremento del **1,14%** rispetto al 2022.

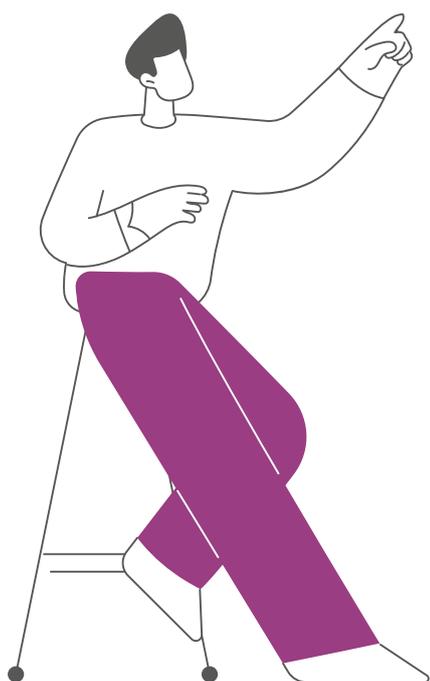
Composizione del personale per livelli e per genere



2023	Donne				Uomini			
	<30 anni	30-50	>50	Tot. Donne	<30 anni	30-50	>50	Tot. Uomini
Dirigenti	0	1	0	1	0	5	4	9
Quadri	0	3	3	6	0	9	11	20
Impiegati	1	133	89	223	1	174	75	250
Operai	68	638	189	895	96	672	295	1.063
Totale	69	775	281	1.125	97	846	385	1.342

04.2

Composizione del personale per tipologia di impiego, area geografica e turnover



N° collaboratori suddivisi per tempo di impiego e genere	31.12.2023		
	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	188	987	1.175
Part-time	937	355	1.292
Totale dipendenti	1.125	1.342	2.467

N° collaboratori suddivisi per tipologia di contratto e genere	31.12.2023		
	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	1.090	1.292	2.382
Tempo determinato	35	50	85
Totale dipendenti	1.125	1.342	2.467

2023	Donne				Uomini				Tot
	<30 anni	30-50	>50	Tot. Donne	<30 anni	30-50	>50	Tot. Uomini	
N° collaboratori suddivisi per dettaglio di turnover e genere									
Numero dipendenti	69	775	281	1.125	97	845	400	1.342	2.467
N° nuovi assunti	27	57	11	95	40	73	28	142	237
N° dimessi	29	80	19	128	27	53	26	106	234
N° reintegro	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Per maggiore completezza, di seguito è riportato anche il dettaglio degli anni 2022 e 2021.

N° collaboratori suddivisi per livello ed età	31.12.2022				31.12.2021			
	<30 anni	30-50	>50	Tot.	<30 anni	30-50	>50	Tot.
Dirigenti		6	3	9		7	1	8
Quadri		15	12	27		17	11	28
Impiegati	3	385	219	607	4	420	195	619
Operai	138	1.202	370	1.710	108	1.212	348	1.668
Totale	141	1.608	604	2.353	112	1.656	555	2.323

N° collaboratori suddivisi per tempo di impiego e genere	31.12.2022			31.12.2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	178	914	1092	179	892	1.071
Part-time	913	348	1.261	908	344	1.252
Totale dipendenti	1.091	1.262	2353	1087	1.236	2.323

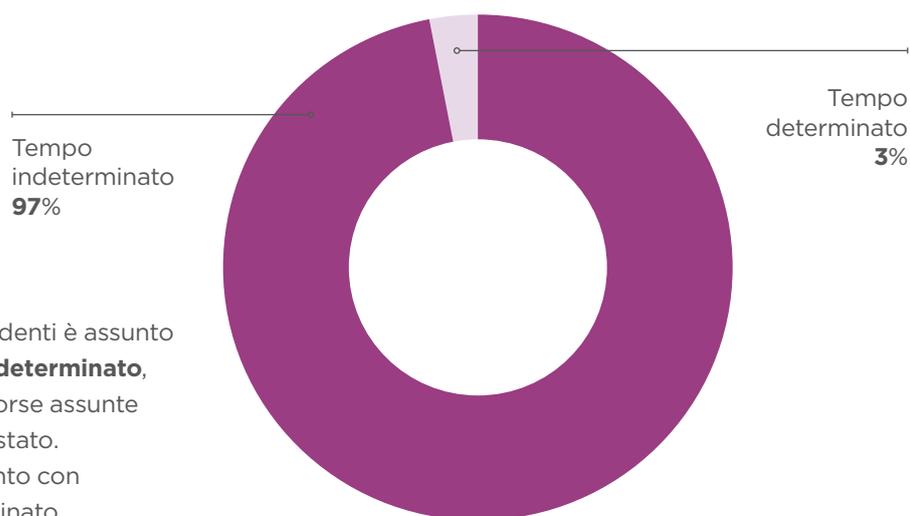
04.2

N° collaboratori suddivisi per tipologia di contratto e genere	31.12.2022			31.12.2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	1.064	1.241	2.305	1.073	1.218	2.291
Tempo determinato	27	21	48	14	18	32
Totale dipendenti	1.091	1.262	2.353	1.087	1.236	2.323

2022	Donne				Uomini				Tot
	<30 anni	30-50	>50	Tot. Donne	<30 anni	30-50	>50	Tot. Uomini	
N° collaboratori suddivisi per dettaglio di turnover e genere									
Numero dipendenti	56	788	247	1.091	85	820	357	1262	2.353
N° nuovi assunti	24	46	10	80	43	50	13	106	186
N° dimessi	4	47	25	76	8	42	32	82	158

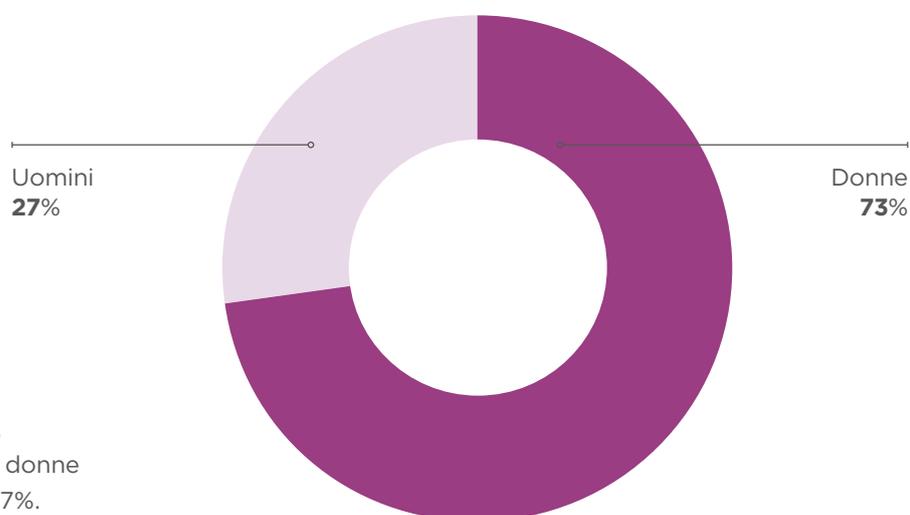
2021	Donne				Uomini				Tot
	<30 anni	30-50	>50	Tot. Donne	<30 anni	30-50	>50	Tot. Uomini	
N° collaboratori suddivisi per dettaglio di turnover e genere									
Numero dipendenti	50	812	225	1.087	62	844	330	1.236	2.323
N° nuovi assunti	9	21	2	32	13	37	9	59	91
N° dimessi	5	23	7	35	4	24	28	56	91

Composizione del personale per durata contrattuale



Il **97%** dei lavoratori dipendenti è assunto con **contratto a tempo indeterminato**, considerando anche le risorse assunte con contratto di apprendistato. Il **3%** del personale è assunto con contratto a tempo determinato.

Composizione del personale part time suddiviso per genere



Il **52%** dei lavoratori ha un contratto **part-time**. Tale quota è composta da donne per il **73%** e uomini per il **27%**.

04.2

Assunzioni di giovani collaboratori

Anche nel corso del 2023 le politiche di assunzione hanno riguardato principalmente l'inserimento di **giovani lavoratori** sia per posizioni professionali in nuovi **punti di vendita** che per nuovi ruoli nella **sede direzionale**.

15 nuove risorse sono state assunte dopo la laurea o il diploma attraverso percorsi di **apprendistato professionalizzante**.

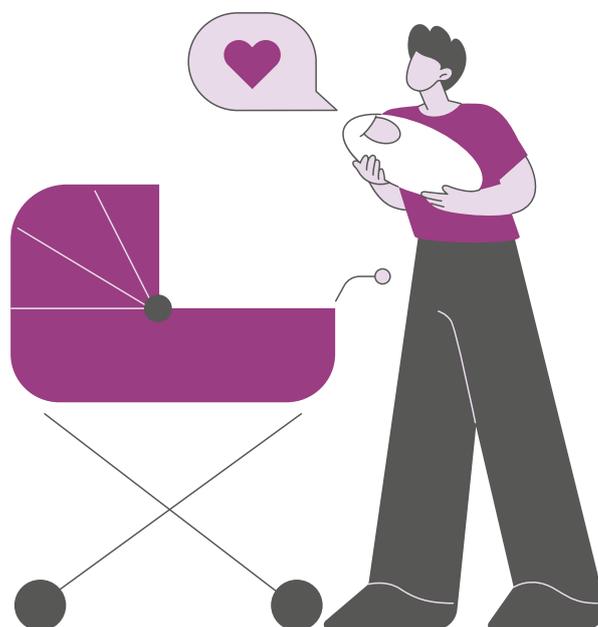
Lavoratori non dipendenti*

	Interinali	Tirocini
Donne	64	73
Uomini	45	56

* Secondo il GRI, per lavoratori non dipendenti si intende coloro che non sono effettivamente dipendenti Maiora, ma le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione: ad esempio, tirocinanti, stagisti, somministrati.

Inquadramento e retribuzioni

Maiora applica a tutti i suoi dipendenti il **CCNL DMO**, sottoscritto il 19 dicembre 2018.



Congedo parentale

Tutti i lavoratori dipendenti di Maiora al rientro dal periodo di congedo parentale hanno **mantenuto il proprio ruolo**.

	31.12.2023		
	Donne	Uomini	Totale
DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO CONGEDO PARENTALE, PER GENERE	63	11	74
DIPENDENTI CHE SONO RIENTRATI AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE, PER GENERE	52	9	61
DIPENDENTI CHE SONO RIENTRATI AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE E ALLE DIPENDENZE DOPO 12 MESI, PER GENERE	52	9	61

Il tasso di rientro al lavoro è del **99%**, con un tasso di fidelizzazione del 90%.

Lavoro Minorile

In Maiora **non sono presenti lavoratori minorenni**. Tutte le assunzioni o ingressi in azienda anche con percorsi di stage o tirocini formativi sono previsti solo per lavoratori con età **maggiore di 18 anni**.

04.3

La cultura del talento

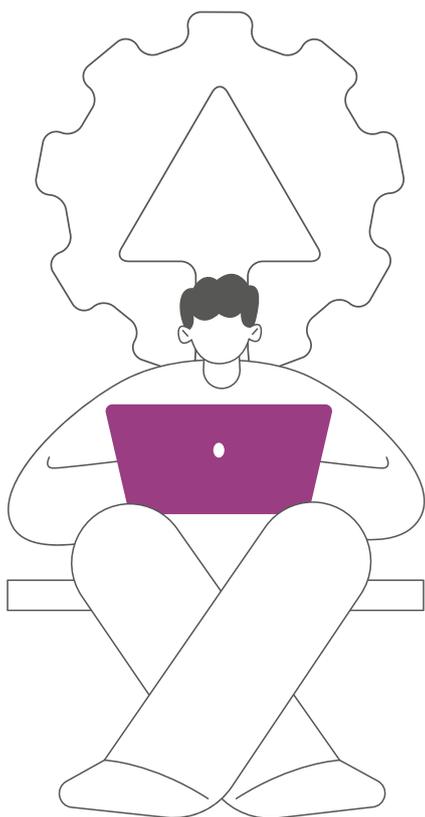
Maiora dedica attenzione particolare allo **sviluppo** e alla **crescita** delle risorse umane e investe continuamente nella loro formazione per favorire l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, aumentando così la qualità del lavoro e la soddisfazione del personale.

L'obiettivo è quello di favorire la massima partecipazione alle attività formative, da svolgersi prevalentemente durante l'orario di lavoro, e coinvolgere il maggior numero di collaboratori a tutti i livelli aziendali.

I contenuti dei piani formativi sono analizzati con cura prima di essere proposti al personale. Infatti, tutti i corsi effettuati hanno ottenuto un giudizio globalmente positivo e un **alto grado di soddisfazione generale**.

I contenuti dei percorsi della formazione delle varie mansioni sono progettati e svolti con il contributo di **docenti esperti**.

Il **mentoring interno** è particolarmente utilizzato per i percorsi di addetti vendita e specialisti di reparto.



Il piano di sviluppo dei talenti è strutturato sulle seguenti direttrici:

- POTENZIAMENTO E MIGLIORAMENTO DELLE **CONOSCENZE E COMPETENZE FUNZIONALI**
- MIGLIORAMENTO DELLE **SOFT SKILLS**
- MIGLIORAMENTO DELLE **TECNICHE SPECIALISTICHE**
- POTENZIAMENTO DELLE **CONOSCENZE DI GOVERNANCE**
- POTENZIAMENTO DELLE **COMPETENZE DEI NUOVI TALENTI**

Corsi attivati nel 2023

- TECNICHE DI **LAVORAZIONE E CONOSCENZA MERCEOLOGICA**
- CORSI SULLA **CULTURA DEL SERVIZIO, DEL TEAM E DEL LAVORO**
- CORSI DI **INFORMATICA E UTILIZZO SOFTWARE GESTIONALI**
- CORSI DI **LEADERSHIP E GESTIONE COLLABORATORI**
- CORSI DI **CATEGORY E CRM**

Corsi attivati nel 2023, suddivisi per business unit

PER PUNTI DI VENDITA DIRETTI E PARTNER

- CORSI PER IL **MIGLIORAMENTO DELL'ACCOGLIENZA** E DELL'INGAGGIO
- CORSI PER IL **MIGLIORAMENTO DELLE TECNICITÀ DI VENDITA** E CONOSCENZA MERCEOLOGICA DEI PRODOTTI
- CORSI PER IL **POTENZIAMENTO DEL TEAM** PER GARANTIRE LA PERFORMANCE DI GRUPPO E IL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI ATTESI
- CORSI DI **RESKILLING DEGLI STORE MANAGER**
- CORSI DI **RESKILLING PER ISPETTORI E TECNICI** DIRETTI SU NUOVI METODI DI LAVORO E GESTIONE DEL TEAM

PER IL TOP MANAGEMENT

- CORPORATE GOVERNANCE DI SDA BOCCONI

PER BU DIREZIONE ACQUISTI E MARKETING

- CORSI PER COLLABORATORI AD ALTO POTENZIALE DIRETTI A **COMPLETARE LE COMPETENZE E CONOSCENZE DI BASE DI RETAIL MARKETING E CATEGORY MANAGEMENT** PER LA CRESCITA PROFESSIONALE DEL MEDIO TERMINE
- CORSI DI **RESKILLING PER I QUADRI**
- CORSI DI BUSINESS ENGLISH
- CORSI PER QUADRI E TEAM LEADER PER **LA GESTIONE DEL FEEDBACK E DEI COLLABORATORI**
- CORSI DI **LOYALTY MANAGEMENT** PER IL TEAM CHE SI OCCUPA DI CRM

04.3

Ore di formazione erogate in base ai livelli del personale, suddivisi per genere

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	180	600	780
Quadri	360	300	660
Impiegati	2200	2.600	4.800
Addetti vendite	19.669	22.000	41.669
Ore di formazione erogate	22.409	25.500	47.909

In media, ogni collaboratore Maiora ha ricevuto **20 ore di formazione** nel corso del 2023.

Ore di formazione erogate in base all'argomento trattato, con dettaglio dei partecipanti

	Ore di formazione	Partecipanti
Formazione sull'accoglienza del cliente per addetti vendite	4.756	390
Formazione obbligatoria (TU 81/08 e alimentare)	16.759	850
Formazione "Accademia dei mestieri" per addetti vendita e specialisti di reparto	21.920	1350
Formazione programmi software per impiegati (Excel, Power point, PowerBI)	850	20
Formazione dei dirigenti in Business English	256	12
Formazione Talenti attraverso Master con UniParma	3.080	22
"Corporate Governance " - SDA Bocconi	288	12

La valutazione delle prestazioni

La valutazione della prestazione qualitativa del collaboratore viene effettuata periodicamente (almeno una volta all'anno) e in occasione dei seguenti eventi aziendali: **scadenza del contratto, miglioramento dell'inquadramento e avanzamento di carriera.**

Nello svolgimento delle attività di valutazione delle risorse, l'Azienda garantisce le pari opportunità di crescita professionale, senza discriminazione di genere, nazionalità,

religione, opinione politica, condizioni personali e sociali.

La percentuale dei dipendenti che ha ricevuto nel 2023 la valutazione è dell'**85%**.



Accademia Despar

L'Accademia Despar è dedicata alla **formazione tecnica** dei nostri collaboratori nei punti vendita. Attualmente vi hanno preso parte numerose figure della filiera della distribuzione Despar: **macellai, gastronomi, addetti all'ortofrutta, store manager e cassieri.**

La formazione si articola in sessioni frontali **in aula e all'interno di laboratori dei supermercati Despar,**

in cui sono trattate diverse tematiche come, ad esempio, le caratteristiche del prodotto, le tecniche di lavorazione, la sicurezza alimentare e la gestione della relazione con il cliente, in concomitanza con momenti di **apprendimento on the job.**



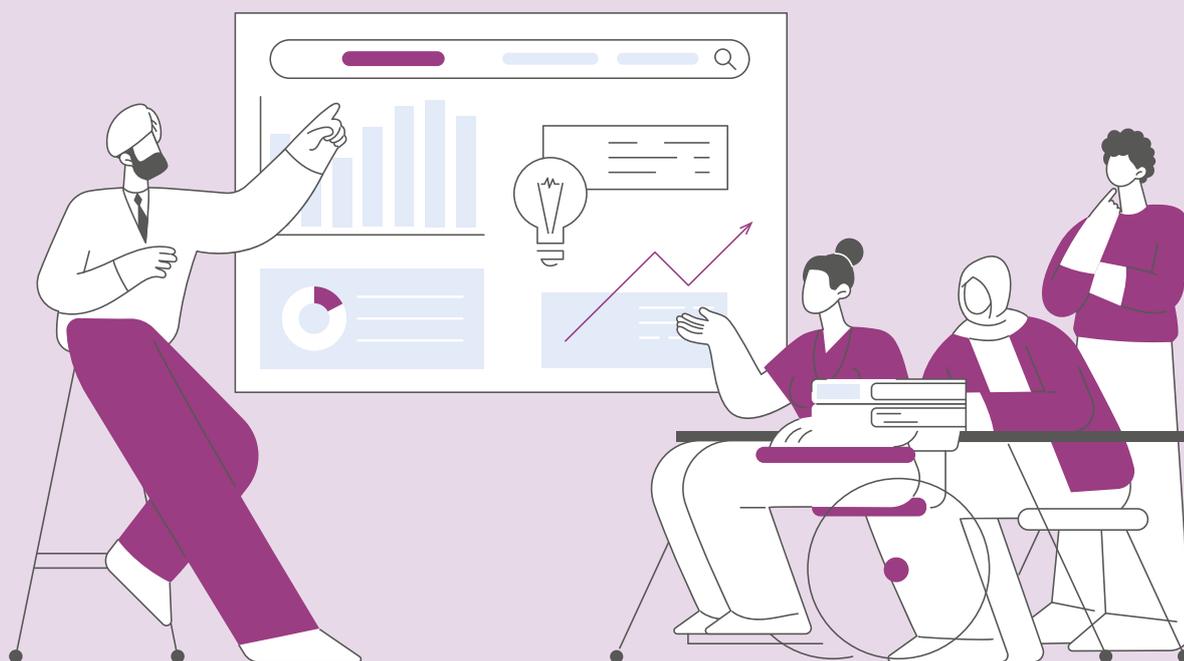
04.4

Diversity & Inclusion

Adottare politiche di **Diversity&Inclusion** all'interno della propria organizzazione significa, progressivamente, **cambiare e adattare** il proprio approccio mentale e strategico andando oltre gli automatismi, con lo scopo di **superare le discriminazioni** e dare valore ai talenti, esaltandone le diversità.

La diversità, l'equità e l'inclusione sono diventati temi centrali nel mondo del lavoro e nelle moderne visioni aziendali. Anche Maiora è

promotrice di queste tematiche e tiene particolarmente alla **creazione di un luogo di lavoro a salvaguardia delle diversità**, ritenendo che il background eterogeneo dei propri collaboratori costituisca un **alto valore** per l'organizzazione.





04.4



EQUAL-SALARY CERTIFICATA

Certificazione Equal Salary

La certificazione **“EQUAL SALARY”** è un importante attestato che **certifica l'assenza di gap retributivo tra i collaboratori, donne e uomini**, che a parità di qualifica svolgono uguali mansioni. L'ambizioso obiettivo, non solo per Maiora, ma per tutto il settore della GDO e per l'intero Sud Italia, è il risultato di una **gestione aziendale naturalmente paritaria e fondata su equità e meritocrazia**.

La certificazione viene conferita dalla **Equal Salary Foundation**, organizzazione senza scopo di lucro, nata nel 2010, la cui mission consiste nella creazione e nello sviluppo di un metodo scientifico e oggettivo volto a generare uno strumento fondamentale e riconosciuto dalla Commissione Europea, capace di misurare l'equità salariale in diverse realtà imprenditoriali. Il fine è quello di scardinare l'ambiguità che, ancora oggi, risulta un ostacolo concreto in ambito professionale.

Nel 2022 Maiora è diventata la prima azienda in assoluto al Sud e anche per la Grande Distribuzione italiana ad aver ottenuto la certificazione “EQUAL SALARY”. Due primati che l'organizzazione si augura possano

diventare un profondo ed importante stimolo per tutte le altre realtà che operano nel territorio e nel settore di riferimento, affinché la disparità salariale sia superata in modo trasversale.

L'esito positivo è giunto dopo tre complesse fasi di puntuali analisi, svariati studi e valutazioni da parte della Fondazione in collaborazione con Pwc. I numeri analizzati hanno dimostrato che **le donne in Maiora, quasi il 50% delle nostre risorse umane**, percepiscono una retribuzione equivalente e a volte superiore rispetto ai colleghi uomini, evidenziando un **gap dello 0,1% a favore delle donne**. Un numero straordinario considerato che la media nel nostro Paese fa registrare un gap salariale di circa il 10% a favore degli uomini.

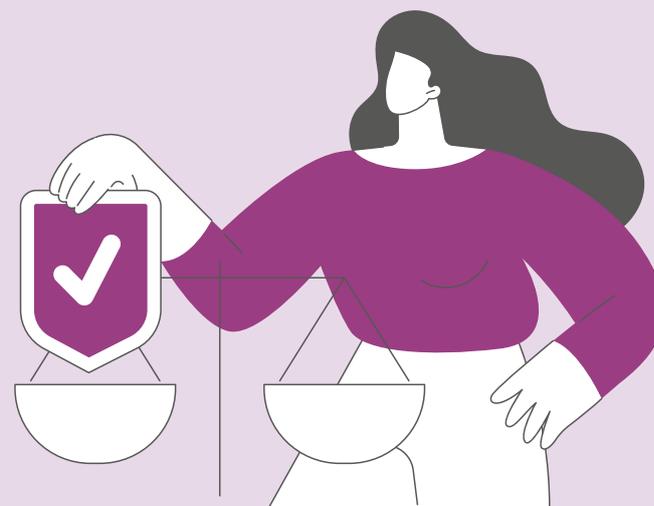
Attraverso l'ottenimento della certificazione EQUAL SALARY, **Maiora ha conseguito il punto numero 5 dell'agenda ONU 2030**, che consiste nel **“raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze”** e il numero **8.5**, che prevede di **“garantire entro il 2030 un'occupa-**

zione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore".

Nei tre anni successivi all'ottenimento della certificazione, l'ente revisore Pwc si occupa del **monitoraggio**, attraverso degli audit a cadenza annuale, dei processi di miglioramento suggeriti all'azienda in fase di certificazione.

A tal proposito, durante il **Monitoring audit 2023**, sono stati presentati tutti i **progetti realizzati dal team Equal Salary nel biennio 2022-2023**, al fine di **adempiere alle 7 minor-non conformity** elencate nel report ricevuto in seguito all'ottenimento della certificazione. Queste ultime, traducibili come "non conformità minori", rappresentano delle aree nei processi aziendali che necessitano di un ulteriore sviluppo, per evitare che portino ad una conformità maggiore in grado inficiare l'efficacia della certificazione.

Quattro di queste non conformità minori sono state superate con successo nel corso del 2023.



Inoltre, nell'ottica di **approfondire l'ascolto di tutta la popolazione aziendale**, Maiora ha coinvolto tutti i suoi collaboratori e collaboratrici in un'**indagine di clima**, volta a conoscere da vicino opinioni e vissuti, per **migliorare il benessere sul luogo di lavoro**.

Grazie alle 1.001 risposte del questionario, completamente anonime, è stato possibile evidenziare gli aspetti su cui è necessario intervenire e/o promuovere azioni di maggiore coinvolgimento, in tema di gradimento di mansioni, ambiente lavorativo, motivazione e pari opportunità nella prospettiva di sviluppo. La partecipazione dei collaboratori all'indagine di clima del 2023 ha considerevolmente superato quelle registrate negli anni precedenti.

Il sistema di gestione pari opportunità

Nell'organigramma aziendale e per scelta della Direzione Maiora, è presente il **Sistema di Gestione di Equità salariale e Pari opportunità, un gruppo di collaboratori che si occupa di proporre misure di miglioramento, nuovi obiettivi e promuovere la comunicazione interna su questi temi**. Il lavoro del suddetto Sistema di Gestione avviene con cadenza mensile, con diversi incontri con il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Top Management di Maiora.



04.4

Durante il 2023 sono stati raggiunti diversi obiettivi definiti a inizio anno, tra cui risultati di **progressione e avanzamento di carriera da parte di alcune collaboratrici in Maiora**. In un processo meritocratico ed equo, l'obiettivo aziendale per il futuro è quello di **aumentare la percentuale di donne nei ruoli di maggiore responsabilità**.

Assieme all'ODV 231/01, per area di competenza, il Sistema di Gestione di Equità salariale e Pari opportunità vigila sugli eventuali episodi di discriminazione (per razza, orientamento sessuale, religione, colore, opinioni politiche).

Nel 2023 non sono stati registrati casi di alcuna tipologia di discriminazione nella popolazione aziendale e nei confronti degli stakeholder.

Inoltre, durante l'anno sono state promosse **diverse iniziative di coinvolgimento della popolazione aziendale** in tema di conciliazione vita privata-lavoro.



04.4

Top Employer 2023



Nel 2023 Maiora ha ottenuto la prestigiosa certificazione assegnata da **Top Employers Institute**, titolo globale ufficiale che attesta le eccellenze aziendali nelle strategie HR.

La Certificazione Top Employer viene rilasciata dall'omonimo Top Employers Institute in seguito ad un'analisi approfondita delle **condizioni di lavoro aziendali**, nel caso in cui soddisfino gli **elevati standard internazionali** richiesti in sei aree chiave in ambito HR. Queste ultime riguardano importanti tematiche, dalla governance aziendale all'organizzazione e sviluppo, dalla talent acquisition all'engagement e possibilità di carriera, fino ad arrivare alla mission e visione aziendale nonché ai suoi valori, progetti e ideali.

Il prestigioso attestato convalida i risultati di questa ricerca, certificando ufficialmente le politiche HR eccellenti di Maiora, dove lavorare implica anche farlo in condizioni positive e favorevoli per ogni collaboratore.





04.5

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro



L'integrità fisica dei collaboratori rappresenta un valore primario ed imprescindibile per Maiora ormai da anni. Infatti, sin dal 2017, è stato adottato e implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) che consente una **gestione sistemica delle problematiche relative a salute e sicurezza in azienda, attraverso una valutazione dei rischi** e la loro regolare riduzione, mediante azioni preventive derivanti da un piano di miglioramento continuo.

In particolare, la progettazione, l'attuazione e il mantenimento del **Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro**, sottoposto a verifiche da parte dell'ente certificatore, che provvede ad accertare la compliance delle attività svolte e dei documenti aziendali ai requisiti della norma ISO 45001, garantisce l'adozione da parte di Maiora di tutte le idonee misure di prevenzione e protezione, rivolte a minimizzare i rischi per la salute o l'incolumità fisica cui sono esposti quotidianamente i collaboratori.

Il tema della salute e sicurezza sul lavoro costituisce dunque una priorità per Maiora, e come tale viene considerato e gestito; infatti, nel corso del 2023, oltre agli **investimenti** periodicamente effettuati per migliorare l'adeguatezza e la sicurezza di impianti e strutture, particolare attenzione è stata dedicata alla introduzione di **nuovi dispositivi di protezione individuale** nonché alle attività formative ed informative.

Anche nel 2023 Maiora, tramite AXE Register, ha rinnovato la certificazione ISO 45001, confermando il proprio impegno a garantire la sicurezza e il benessere dei collaboratori nell'ambiente di lavoro e promuovere una cultura aziendale atta a prevenire incidenti e danni alla salute.

La gestione della sicurezza in azienda

La gestione della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro, attraverso procedure chiare e standardizzate, è in capo al **Comitato Tecnico Salute e Sicurezza (CTS)**, composto dai delegati della Direzione Aziendale (responsabile formazione, responsabile ufficio tecnico e responsabile risorse umane), e dal Responsabile della Prevenzione e della Protezione (RSPP), che coincide con il Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (RSG). Queste figure possono contare sulla presenza di **assistenti del servizio di prevenzione e protezione** e di preposti che presidiano gli ambienti di lavoro di tutta la rete Maiora.

Il coinvolgimento, almeno una volta l'anno, di tutte le predette figure, dei medici competenti, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e della Direzione aziendale, consente a Maiora di analizzare le informazioni provenienti dalle parti interessate e quindi di mantenere attivo e **migliorare costantemente il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)**, che copre la totalità dei collaboratori di Maiora.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro trova il suo fondamento nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** che individua le mansioni soggette a rischi specifici e identifi-

ca tutti i pericoli presenti nei luoghi di lavoro. Nel corso del 2023 Maiora ha avviato un percorso di "rinnovo" del DVR, condiviso con tutte le parti coinvolte nella sicurezza sui luoghi di lavoro, che sarà più comprensibile e facilmente consultabile da parte di tutti i collaboratori.

Maiora, in funzione della propria valutazione dei rischi, adotta un **Protocollo di sorveglianza sanitaria**, valido per tutti i punti vendita, le piattaforme logistiche e gli uffici amministrativi, definito dal team di medici competenti, operanti per aree territoriali di competenza. Maiora inoltre garantisce l'assolvimento di tutti gli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro che hanno impatti su chi effettua gli acquisti presso i punti vendita e sulle imprese/professionisti che operano all'interno dei medesimi punti vendita, nelle piattaforme logistiche nonché negli uffici amministrativi.

Viene assicurata la massima collaborazione e cooperazione per minimizzare i rischi interferenziali e garantire la sicurezza dei propri collaboratori nonché dei terzi, attraverso sopralluoghi congiunti e la redazione, ove necessario, di apposito documento di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI).

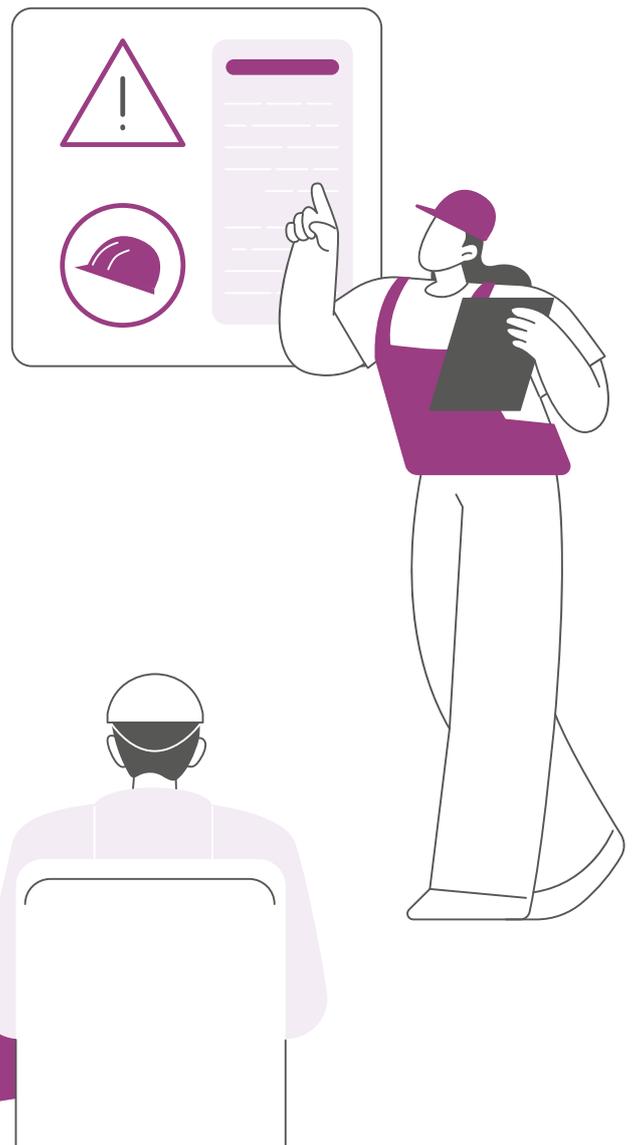
04.5

Formazione sulla salute e sicurezza

Il coinvolgimento attivo dei collaboratori, attraverso la formazione, è certamente uno dei pilastri principali della gestione del tema salute e sicurezza.

Maiora, infatti, riconoscendo la **formazione dei collaboratori** un valore qualificante per la propria attività nonché strumento di sensibilizzazione efficace per la prevenzione e la tutela di possibili eventi dannosi, dedica adeguate risorse, strumenti e tempo affinché tutti i collaboratori abbiano la **consapevolezza dei rischi** connessi alle mansioni affidate.

Nel 2023, le ore di formazione erogate in ambito della salute e sicurezza hanno registrato un sensibile incremento rispetto all'anno precedente, riconducibile principalmente ad un elevato numero di rinnovi della formazione ex art. 37 d.lgs. 81/08, all'incremento degli addetti al primo soccorso, all'aggiornamento della formazione per preposti, secondo le recenti normative, nonché ad una riprogrammazione della formazione per addetti alla conduzione di carrelli elevatori.

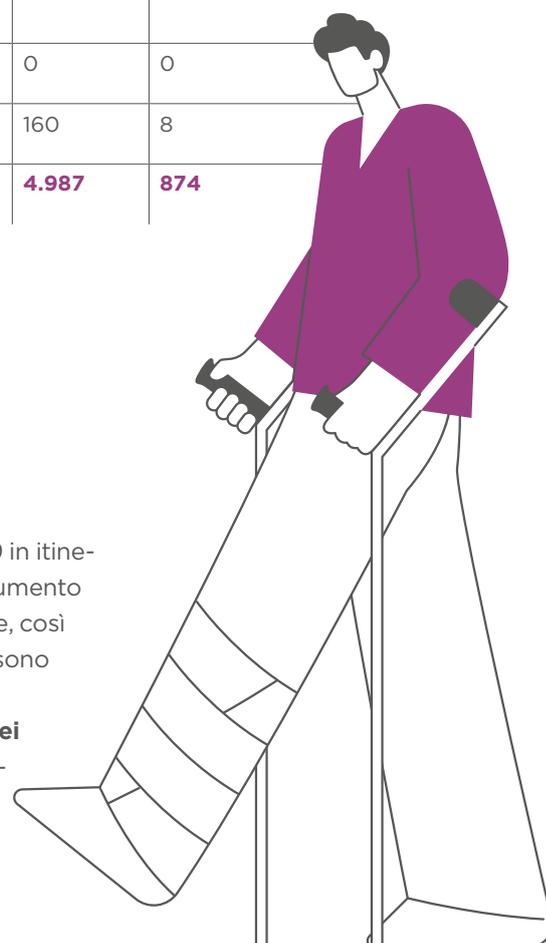


Formazione	2023		2022	
	Ore	Collaboratori Coinvolti	Ore	Collaboratori Coinvolti
Formazione generale e specifica (Art. 37 D.lgs. 81/08)	5.072	634	3.106	526
Formazione addetti antincendio	640	80	957	183
Formazione addetti al primo soccorso	1.740	145	764	157
Formazione addetti alla conduzione di carrelli semoventi	416	52	0	0
Formazione preposti	504	63	0	0
Formazione RLS	160	8	160	8
Totale	8.532	982	4.987	874

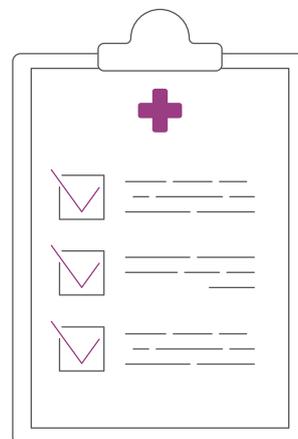
Monitoraggio e gestione degli infortuni

Nel corso del 2023 si sono registrati 61 infortuni (di cui 52 sul lavoro e 9 in itinere), mostrando una **leggera flessione** rispetto al 2022 nonostante l'aumento delle ore lavorate nel corso del 2023 (+ 196.528 rispetto al 2022). Inoltre, così come avvenuto negli anni precedenti, anche nel corso del 2023 non sono stati rilevati casi di malattie professionali.

Tale dato conferma l'impegno di Maiora teso alla **sensibilizzazione dei propri collaboratori**, alla diffusione su tutta la propria rete di punti vendita della **cultura della sicurezza** sul lavoro nonché alla eliminazione dei pericoli e riduzione al minimo dei rischi, attraverso un'attenta analisi delle cause degli infortuni e lo svolgimento di appositi sopralluoghi periodici.



Monitoraggio dell'andamento del tasso di infortuni nel triennio 2021-2023



INFORTUNI	2023		2022		2022	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Numero totale infortuni sul lavoro registrabili	36	25	41	26	37	26
Numero totale infortuni in itinere	6	3	5	3	4	6
Numero totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (> 6 mesi di assenza)	0	0	0	1	0	0
Numero totale decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (n. infortuni registrabili/ore lavorate x 1.000.000)	21,34	18,11	22,53	24,73	20,46	24,58
Tasso di infortuni in itinere (n. infortuni in itinere/ore lavorate x 1.000.000)	3,55	2,17	2,75	2,85	2,21	5,67
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (> 6 mesi di assenza) (n. infortuni gravi/ore lavorate x 1.000.000)	0	0	0	0,95	0	0

04.5

Welfare e benessere aziendale

Piano Welfare

→ ASSISTENZA SANITARIA

Tutti i lavoratori sono iscritti all'Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa della Distribuzione Moderna Organizzata (Fondo Est); inoltre, i quadri sono iscritti alla Cassa Assistenza Sanitaria Quadri (Qu.A.S) e i dirigenti al Fondo Assistenza Sanitaria Dirigenti Aziende Commerciali (FASDAC).

→ MATRIMONI E NASCITE

In occasione del matrimonio di un collaboratore/collaboratrice, Maiora eroga un **bonus di euro 200**, a lui/lei destinato. In occasione della nascita di un figlio di un collaboratore, viene donata una **gift card del valore di euro 100**, da utilizzare presso uno dei punti vendita della rete.

→ SCONTO SULLA SPESA

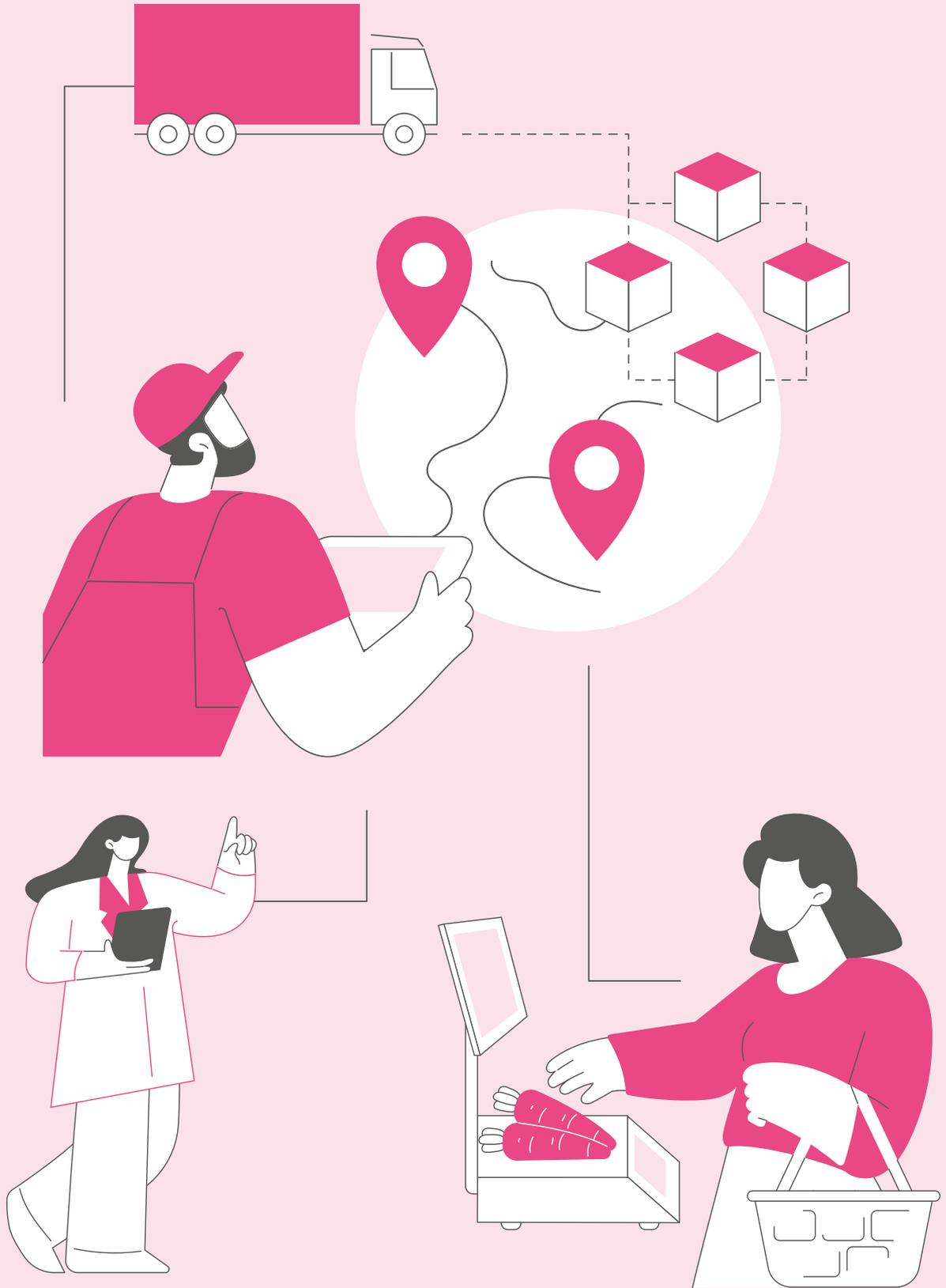
I collaboratori, all'assunzione, ricevono una speciale carta "**Gente Maiora**", la quale dà diritto a **scontistiche dedicate** sulla spesa presso i supermercati della rete.



Catena di fornitura: sicurezza e qualità nella gestione della supply chain.

In questo capitolo

5.1	Il presidio della filiera	94
5.2	I fornitori Maiora	96
5.3	I controlli sull'industria e il processo di qualifica dei fornitori	98
5.4	Principi di sicurezza all'interno del supermercato	102





La supply chain è una delle cose più importanti per noi, poiché non solo impatta la nostra capacità di innovare, ma anche la nostra responsabilità sociale. Una supply chain efficiente e sostenibile è fondamentale per il nostro successo.

Tim Cook
CEO di Apple

SDGs



Numeri chiave ed elementi rilevanti

1.369 ^{di cui} 99%
FORNITORI ITALIANI

394 200
FORNITORI COSTANTEMENTE MONITORATI AUDIT DI IGIENE E QUALITÀ

Stakeholder

- Fornitori
- Consumatori

Temi materiali

- Sicurezza alimentare
- Catena di fornitura responsabile
- Supporto ai localismi

05.1

Il presidio della filiera

Ogni prodotto o servizio ha un “**dietro le quinte**”, ovvero una catena di approvvigionamento composta di aziende che forniscono materia prima, energia e servizi logistici.

Una filiera sostenibile è parte di un business sostenibile e tiene conto di tutto il percorso che un prodotto fa, dall'estrazione della materia prima sino al raggiungimento della sua destinazione finale.

È dunque facile immaginare quanto sia importante poter contare, per Maiora, su fornitori la cui visione sposi il **concetto di sostenibilità**, assicurando il rispetto e l'allineamento ai principi che l'Azienda persegue nel resto della catena del valore.

Negli ultimi anni, il rispetto dei requisiti di sicurezza alimentare e **l'impatto ecologico delle aziende sta diventando un elemento distintivo** anche e soprattutto per il consumatore, che orienta le sue scelte d'acquisto con **maggiore consapevolezza**, facendo attenzione a cosa compra, alla **qualità del contenuto** del suo carrello e al **concetto di spreco alimentare**.

Di conseguenza, è sempre più pregnante la richiesta, da parte degli attori della grande distribuzione, di un **impegno trasversale** e condiviso da parte di tutti gli attori della filiera agroalimentare e il presidio di alcuni parametri chiave in ambito sostenibile:

- CONDIZIONI DI LAVORO
- CORRUZIONE
- SMALTIMENTO DEI RIFIUTI
- EMISSIONI DI GAS CLIMALTERANTI
- IMPATTO SULLA COMUNITÀ

Il possesso di **certificazioni alimentari** e gli **audit** atti a garantire il rispetto degli standard di sicurezza sono strumenti fondamentali per rispondere alle aspettative dei consumatori.



05.2

I fornitori Maiora

Maiora definisce con cura, e in sede di contratto, tutti gli aspetti della fornitura che hanno impatto sull'organizzazione: modalità di invio ordini, i tempi di consegna, le verifiche al ricevimento merci e le penali in caso di difformità delle consegne.

In occasione di ogni ordine, inoltre, **i fornitori ricevono per iscritto informazioni in merito alle caratteristiche di prodotto, alle tempistiche e alle modalità di consegna** presso i centri di distribuzione.

Per i prodotti dei comparti carne, pesce e ortofrutta, in ogni ordine, il fornitore riceve la scheda tecnica della singola referenza. Le stes-

se informazioni sono utilizzate dal Controllo Qualità in piattaforma che valuta l'accettazione o il respingimento della merce.

Nel 2023 Maiora ha gestito rapporti commerciali con **1.369** fornitori di prodotto.



Il **99%** dei fornitori è Italiano e il **45%** è localizzato nelle regioni in cui Maiora sviluppa la propria rete.

I fornitori su rete Maiora generano il **27%** del fatturato e dunque rappresentano un **alto valore** per l'Azienda.

Suddivisione dei fornitori Maiora per area geografica e percentuale sul fatturato

	2023	2022	Quota rispetto al 2023	Quota rispetto al 2022	% fatturato 2023	% fatturato 2022
Fornitori totali selezionati da Maiora	1.369	1.337				
Fornitori Italiani	1.349	1.318	99%	99%	99%	99%
Fornitori Europei	20	19	1%	1%	1%	1%
Fornitori su territori Maiora	618	611	45%	46%	27%	28%

Suddivisione dei fornitori Maiora per regione italiana

REGIONE	2023	2022
Lombardia	229	226
Puglia	201	210
Calabria	142	133
Emilia Romagna	140	140
Campania	109	105
Veneto	109	105
Abruzzo	66	67
Lazio province incluse (RM, LT, FR)	60	55
Piemonte	59	57
Toscana	44	44
Sicilia	38	34
Basilicata	37	38
Trentino Alto Adige	31	29
Marche	25	23
Umbria	19	19
Friuli Venezia Giulia	14	9
Liguria	11	9
Sardegna	10	9
Molise	3	3
Lazio province non incluse (VT e Rieti)	1	1
Valle d'Aosta	1	1

05.3

I controlli sull'industria e il processo di qualifica dei fornitori

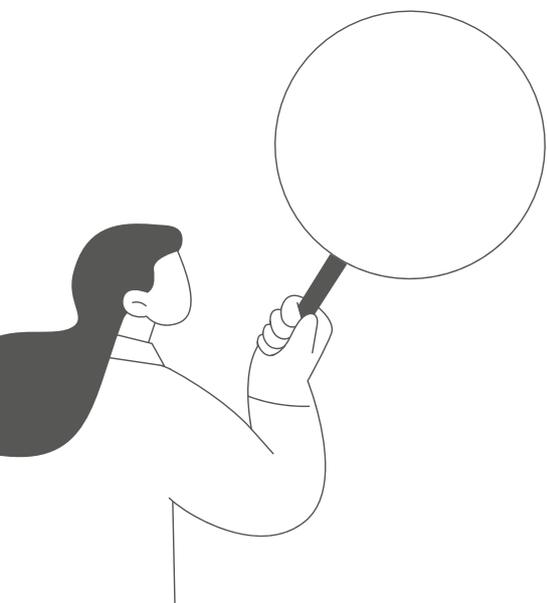
Maiora si occupa della **selezione dei suoi fornitori** e del controllo sui prodotti dell'industria. Nella selezione dei fornitori viene prestata particolare **attenzione al territorio** e a dei **prerequisiti ben definiti**.

Compliance normativa

Maiora informa tutti i Fornitori di aver approvato il proprio Codice Etico ed adottato il Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs 231/2001, in occasione della sottoscrizione di ogni contratto.

Qualità del prodotto fornito e del servizio reso

I fornitori sono selezionati tramite un **percorso di qualifica** che prevede la raccolta di informazioni tramite un questionario, la richiesta di **certificazioni riconosciute dal GFSI** o, per i fornitori di prodotti freschi, l'esecuzione di **audit** presso gli stabilimenti di produzione e di analisi sui prodotti. L'attenzione maggiore, nel processo di qualifica, è dedicata alle piccole



medie imprese, meno strutturate delle grandi aziende, diffusamente presenti sugli scaffali dei punti di vendita.

Tra queste aziende, quelle che nell'anno sviluppano fatturati di rilievo (superiori ad una soglia definita internamente) sono sottoposte da Maiora a **campionamento e verifica analitica**.

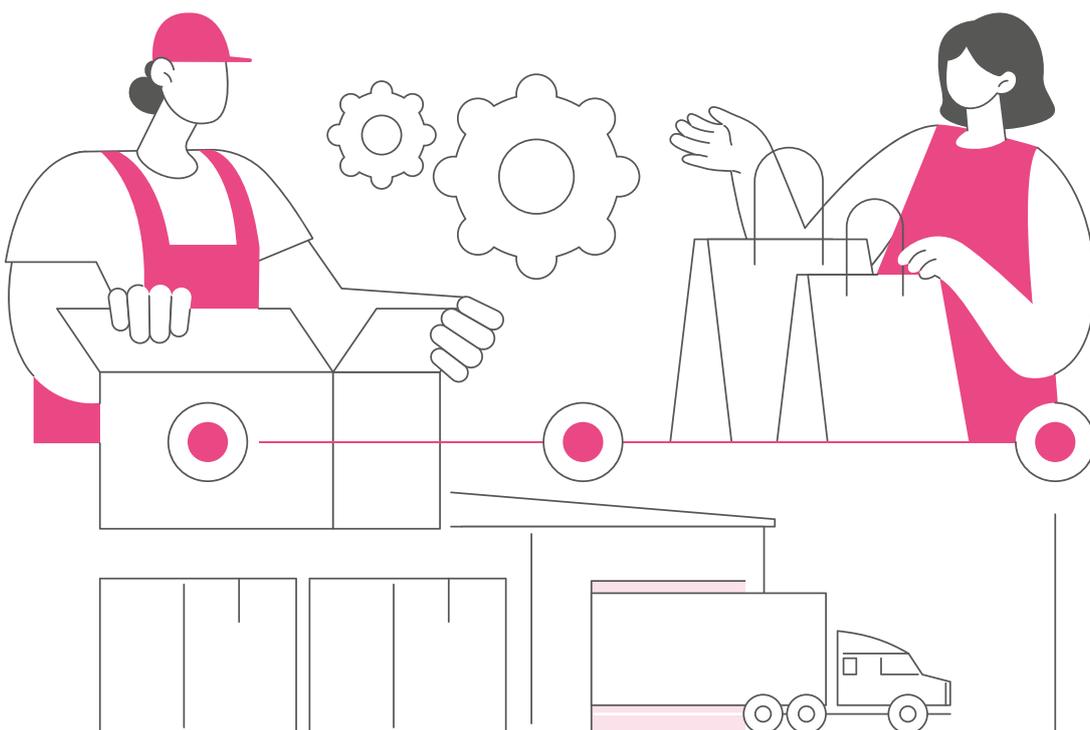
Tutti i prodotti dei comparti più freschi quali carne, pesce e ortofrutta, sono sottoposti a controllo qualità in occasione di **ogni scarico merci** presso tutte le piattaforme logistiche, ove personale qualificato esegue delle verifiche campionarie sui prodotti in arrivo.

Il **controllo qualità** utilizza calibri, bilance, termometri, rifrattometri e scale colorimetriche per valutare la merce in ingresso e, dove possibile, sono eseguite anche prove sensoriali: **se i parametri normativi e commerciali**

definiti in sede di acquisto non sono rispettati, i prodotti non possono essere accettati e distribuiti alla rete di vendita.

Dal 2020, Maiora ha inserito tra le informazioni di interesse anche aspetti relativi al possesso di certificazioni in ambito ambientale (**ISO 14001**), e in quello relativo alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (**ISO 45001, modulo GRASP** del GLOBAL GAP o Rete del lavoro agricolo di qualità), al fine di avere maggiori informazioni sui fornitori e capire gli indirizzi di scelta per il futuro.

È stato rilevato che, su 119 fornitori qualificati nel 2023, **12 sono in possesso di certificazione in ambito ambientale e 3 in ambito di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro**.

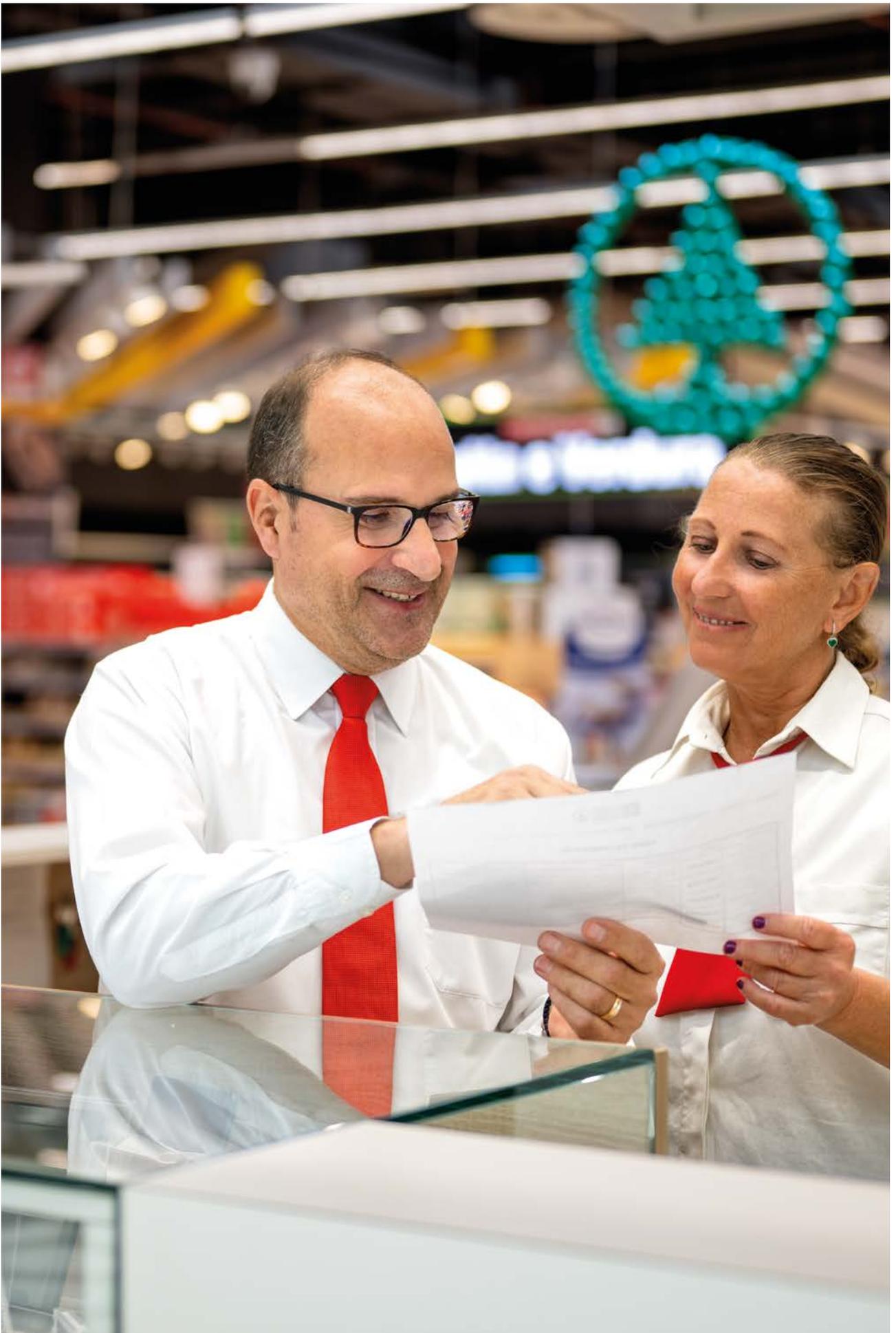


05.3

Suddivisione dei fornitori qualificati Maiora per reparto

Reparti	Fornitori qualificati 2023	Fornitori qualificati 2022	Fornitori qualificati 2021
Grocery	66	41	37
Ortofrutta	11	12	13
Salumi&Formaggi	10	6	13
Liberi servizi refrigerati	10	13	11
Pescheria	3	5	11
Carne	6	4	9
Pane	13	9	7
Totale	119	90	101
	2.023	2.022	2.021
Numero Fornitori di marca con contratto diretto con Maiora	975	955	955
Fornitori che Maiora ritiene di monitorare con maggior frequenza perché:	394	455	356
→ forniscono prodotti alimentari e materiali e oggetti a contatto con alimenti;			
→ hanno sottoscritto un contratto diretto;			
→ hanno superato il fatturato soglia nell'anno precedente			

	2023	2022	2021
Fornitori qualificati	119	90	101
Audit fornitori	9	5	12
Analisi su prodotti di Fornitori di marca	371 (94% dei fornitori che superano il fatturato soglia)	339 (75 % dei fornitori che superano il fatturato soglia)	292



05.4

Principi di sicurezza all'interno del supermercato

I punti vendita di Maiora possiedono laboratori per la realizzazione di prodotti gastronomici e per la realizzazione di preparazioni da esporre alla clientela per il libero servizio.

Nei laboratori macelleria e pescheria sono realizzati dei preparati, la salumeria affetta e incarta salumi, latticini e formaggi, in gastronomia si cucinano piatti pronti freddi e caldi pronti al consumo, la panetteria produce pane fresco e panificati.

Al fine di garantire la sicurezza di tutte le produzioni, **Maiora ha definito in modo puntuale le ricette e le procedure igieniche** per realizzare qualsiasi tipo di preparazione. Un **sistema informatico**, sviluppato internamente, consente inoltre il mantenimento della **tracciabilità** dei lotti di tutte le materie prime impiegate per le produzioni interne.

Raccolta dei campioni

Nel corso del 2023 sono stati eseguiti per ogni negozio **campioni di prodotti e tamponi di superficie**, con lo scopo di verificare il rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali in materia di sicurezza alimentare.

Tali verifiche sono condotte da **laboratori accreditati** e inseriti negli elenchi regionali dei laboratori autorizzati alle verifiche in autocontrollo.



Audit

Oltre alle analisi di laboratorio, sono stati eseguiti **200 audit di igiene e qualità** da parte di professionisti qualificati, esterni all'azienda e appositamente incaricati. **Gli audit sono eseguiti in modalità non annunciata**, seguono una **check-list concordata** e si concludono con un **punteggio di conformità**.

I Capi Filiale sono incentivati al raggiungimento di obiettivi di conformità più elevati anche grazie alle premialità legate a questo obiettivo.

Gli audit sono un **importante momento di verifica** degli obiettivi prefissati e rappresentano per tutto il personale un'ulteriore occasione di formazione e allineamento alle procedure.

Dati su campionamenti nei punti vendita

	Numero campioni prelevati 2023	Numero campioni prelevati 2022
Prodotti (con unità campionarie)	2.418	2.282
Tamponi	687	667
Acqua	171	136
Audit di igiene e qualità	200	200
Totale	3.476	3.285

05.4

Tutta la rete diretta Maiora viene sottoposta ad audit da 6 anni

Due volte l'anno, tecnici qualificati ispezionano i punti di vendita e i Ce.Di. aziendali in modalità non annunciata. L'audit evidenzia i punti di forza e le aree di miglioramento nella gestione igienico-sanitaria del punto di vendita. Il documento conclusivo dell'audit è il **report** che riporta in modo puntuale tutti i KPI ispezionati, i rilievi fotografici e una valutazione complessiva.

L'obiettivo dell'attività è il **miglioramento continuo degli standard di qualità e sicurezza alimentare** offerti quotidianamente ai clienti, **a tutela del consumatore** e nell'interesse aziendale.

Punti vendita affiliati a Maiora



Nel 2022 è stato avviato un importante lavoro di affiancamento per i punti di vendita partner che è proseguito nel 2023 con ampia adesione. Gli imprenditori hanno aderito su base volontaria all'attività di auditing. Un importante obiettivo aziendale è, infatti, l'adeguamento delle procedure l'integrazione della rete diretta e quella dei punti di vendita affiliati.

I primi risultati hanno mostrato **aree di miglioramento** negli aspetti più "specialistici" della sicurezza alimentare, quali la **gestione dell'etichettatura** e della documentazione inerente al **manuale di autocontrollo**.



Verifiche esterne

Maiora è sottoposta costantemente a verifiche da parte delle **Autorità di Controllo**. Gli Enti di controllo (Servizio Veterinario, Servizio di Igiene, Ispettorato del Controllo Qualità e Repressione Frodi, NAS, Guardia Costiera, Consorzi di Tutela ecc.) hanno la possibilità di accedere alle strutture per eseguire **audit annunciati, ispezioni a sorpresa o campionamenti dei prodotti in vendita**. Il **6%** delle verifiche ha fatto emergere la necessità di intraprendere delle **azioni di miglioramento**, dato in linea con quello dello scorso anno.

Non sono state elevate sanzioni o riscontrate irregolarità in ambito di etichettatura dei prodotti.

Numero di verifiche ricevute nel triennio 2021-2023

	2023	2022	2021
Verifiche ricevute	289	283	321

05.4

Suddivisione ed esito delle verifiche nel triennio 2021-2023

	2023			2022			2021		
	Totali	Sopralluoghi con <i>Non conformità</i>	%	Totali	Sopralluoghi con <i>Non conformità</i>	%	Totali	Sopralluoghi con <i>Non conformità</i>	%
Numerica totale delle verifiche	289	15	5%	283	16	6%	321	18	6%
		di cui 6 hanno determinato una sanzione	2%		di cui 6 hanno determinato una sanzione	2%		di cui 3 hanno determinato una sanzione	1%
di cui ispezioni igienico sanitarie dei reparti	155	13		147	13	9%	175	18	10%
di cui prelievi di prodotti da sottoporre ad analisi	134	2		136	3	2%	146	0	-

Richiami e ritiri

Il ritiro e richiamo degli alimenti dai mercati è un'attività di emergenza che deve effettuare un'organizzazione alimentare a protezione della salute dei consumatori, qualora si evidenzia la presenza di un **pericolo alimentare**.

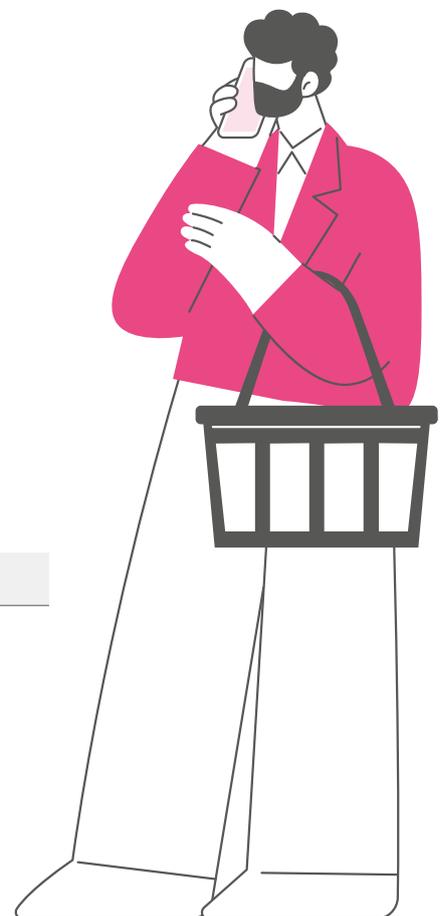
Tutto il personale operante sui nostri Ce. Di. e sui punti di vendita della rete, appena ricevuta l'informativa di allerta, esegue la **verifica sugli scaffali** controllando il numero di lotto indicato sulle confezioni. Successivamente, isola i prodotti non conformi e li restituisce al

Ce. Di di provenienza.

Il deposito, a sua volta, a resi terminati, restituisce tutto il prodotto al fornitore. Queste attività sono sottoposte a **verifica puntuale** da parte delle Autorità Competenti.

Numero dei ritiri dal mercato nel triennio 2021-2023

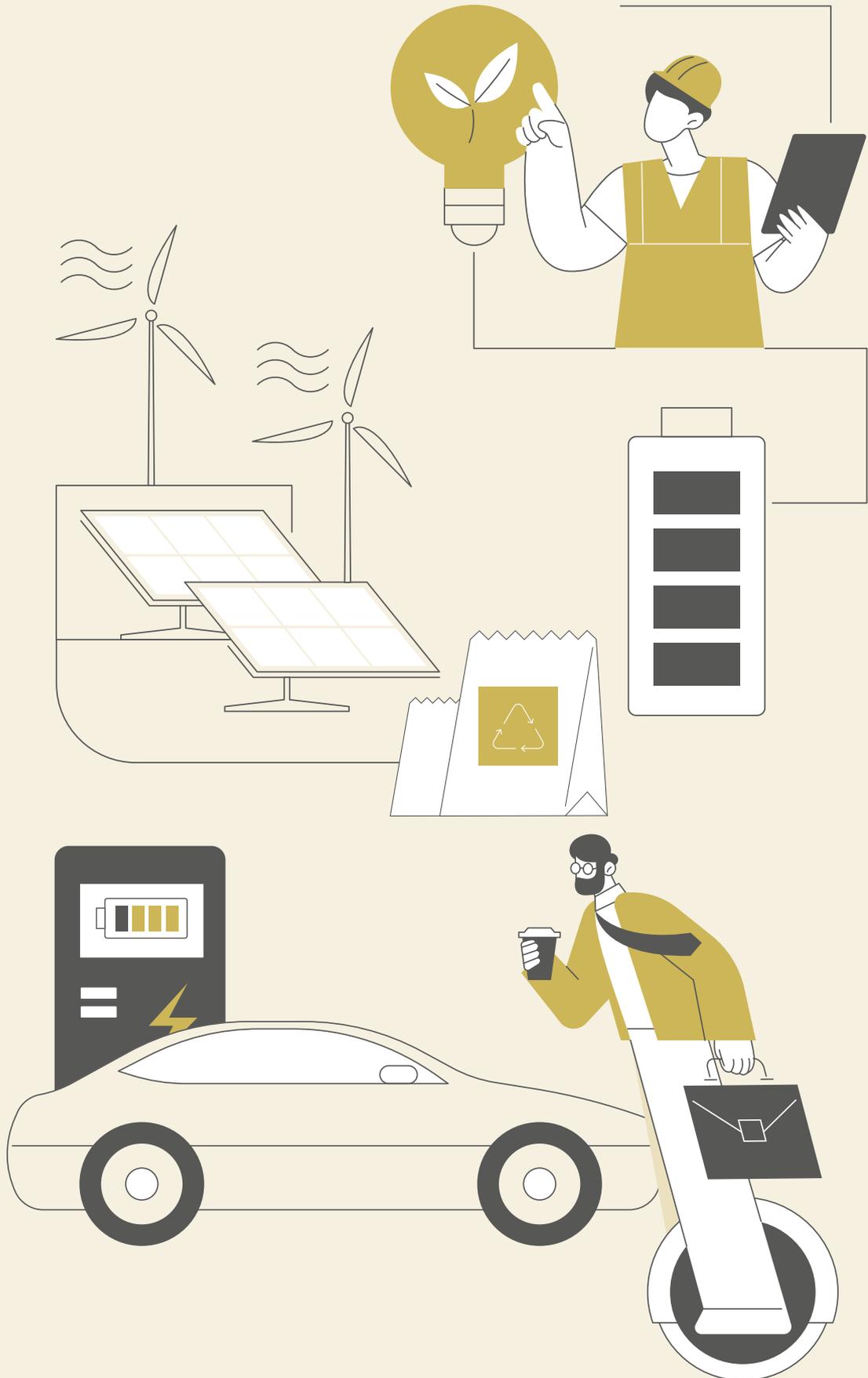
	2023	2022	2021
Prodotti ritirati dal mercato	59	46	43



Ambiente: il nostro impegno verso la transizione energetica ed ecologica.

In questo capitolo

6.1	Lo scenario	112
6.2	Energia e autoconsumo	114
6.3	Veicoli elettrici	115
6.4	Monitoriamo prima per migliorare poi	115
6.5	Logistica sostenibile	117
6.6	Rifiuti	121
6.7	Despar a sostegno dell'ambiente	123
6.8	Iniziative per la collettività a sostegno dell'ambiente	125





*Abbiamo le tecnologie
e le soluzioni per affrontare
la crisi climatica.*

*Ora tocca alle aziende adottare
un approccio sostenibile
e guidare il cambiamento,
perché **la stabilità del clima
è direttamente collegata
alla stabilità economica.***

Al Gore

Co-fondatore di Generation Investment Management

SDGs



Numeri chiave ed elementi rilevanti

-58%

NEL CONSUMO DI FONTI
NON RINNOVABILI

700 kWp

INSTALLATI IN IMPIANTI
FOTOVOLTAICI

-564

TONNELLATE DI PLASTICA
CONFERITE RISPETTO AL 2022

47

MEZZI DI NUOVISSIMA
GENERAZIONE

Stakeholder

- Società civile
- Istituzioni

Temi materiali

- Azione per il clima

06.1

Lo scenario



L'attività commerciale di un supermercato è caratterizzata da **diversi processi energivori**, necessari per consentire al cliente di acquistare prodotti di qualità, come i freschi, i surgelati e i prodotti caldi di gastronomia.

Maiora, in qualità di azienda operante nella GDO, è consapevole che la **qualità** della merce che arriva sulla tavola del consumatore deve essere **sempre garantita** attraverso i processi di salvaguardia della catena del freddo e del mantenimento della merce all'interno del punto vendita.

L'impegno di Maiora a tutela dell'ambiente è **costante e diversificato**, e si può sinteticamente identificare in due principali macro-obiettivi: la contrazione dei consumi energetici, con la conseguente riduzione delle emissioni climalteranti, e la messa in atto di iniziative a sostegno dell'ambiente e del territorio.

La mission è chiara: garantire al cliente un'esperienza di acquisto positiva in termini di qualità e sicurezza, cercando **ridurre l'impatto ambientale**, e veicolare i processi aziendali verso soluzioni energeticamente virtuose ed **eco-friendly**, sensibilizzando collaboratori e comunità sullo stesso tema.

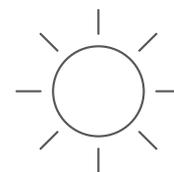
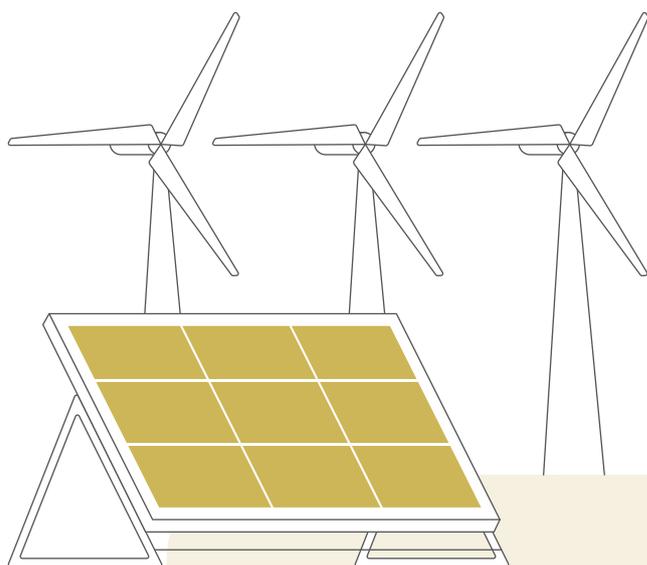
Il percorso di contrasto al cambiamento climatico è emerso durante l'analisi di materialità, in cui Maiora ha riconosciuto che l'attenzione ai consumi e la tutela dell'ambiente sono temi sui quali si intende tarare progetti e iniziative concrete, definendo obiettivi di medio-lungo periodo.

Partiamo però da un **dato non incoraggiante**.

L'ultimo Report dell'IEA (Agenzia Internazionale dell'Energia) mostra come **le emissioni globali di CO₂ da produzione energetica siano aumentate di 410 milioni di tonnellate nel 2023**, raggiungendo livelli record anche per l'Italia.

Sempre secondo l'IEA, l'aumento del 2023 è attribuibile in parte a una riduzione della produzione idroelettrica globale dovuta ai gravi episodi di siccità che hanno colpito varie regioni del mondo.

Fare la propria parte per supportare la transizione energetica, aziendalmente parlando, consiste nell'**introdurre il più possibile fonti rinnovabili durante i propri processi**, a vantaggio di una minore emissione di combustibili fossili da parte dell'organizzazione.



Come si classificano le fonti energetiche: fonti rinnovabili e non rinnovabili

i

Le fonti rinnovabili sono ricavate da fonti naturali che sono capaci di **rigenerarsi di continuo**, dunque inesauribili, e si classificano in cinque categorie: solare, eolica, geotermica, idroelettrica e biomasse. Le rinnovabili sono fonti a **basso impatto ambientale** e sono un vantaggio indiscutibile sia per la salute dell'uomo che per quella dell'ambiente.

Le fonti **non rinnovabili**, invece, sono **consumate con elevata rapidità** e, una volta terminate, non sono nuovamente disponibili nella scala umana dei tempi. Appartengono a questo gruppo i combustibili fossili, il carbone, il gas naturale, il petrolio e l'uranio.

Quando si produce l'energia da **fonti non rinnovabili** vengono emessi degli **scarti** composti da anidride carbonica e gas tossici, i quali vengono rilasciati nell'atmosfera. Questi ultimi sono chiamati "climalteranti" poiché la loro emissione nell'atmosfera è complice dell'effetto serra, e dunque dell'aumento della temperatura media del pianeta.

È naturale immaginare quanto le fonti non rinnovabili abbiano un **impatto importante sull'ambiente e sull'ecosistema**.

06.2

Energia e autoconsumo

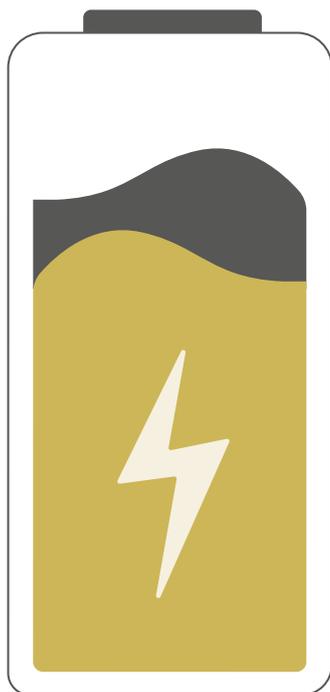
Maiora, ispirandosi ai principi cardine dell'Agenda 2030 e del Green Deal per l'industria, rinnova il suo impegno nell'**intervenire trasversalmente** su tutti quegli aspetti che possano contribuire ad efficientare e ottimizzare i consumi e garantire sempre più **controllo sulle tematiche energetiche** e sullo sviluppo tecnologico, nell'ottica di offrire un'esperienza d'acquisto innovativa e sostenibile.

Nel 2023 si è registrata una **riduzione dell'utilizzo di energia da fonte non rinnovabile del 58% rispetto al 2022**.

Inoltre, gli investimenti sulla produzione da fotovoltaico continuano

attraverso l'installazione di impianti su proprietà di terzi e l'autoconsumo per le attività di supermercato. Nel 2023 Maiora ha altresì installato e connesso impianti fotovoltaici di proprietà per una potenza totale di circa **700 kWp** e continuerà nei prossimi anni a effettuare investimenti su impianti di produzione di energia favorendo l'**autoconsumo** e aumentando la quota di energia prodotta da fonti rinnovabili.

Nel 2023 l'autoconsumo di energia prodotta per attività di supermercato attraverso il fotovoltaico è stato di oltre 1,5 MWh.



Consumi da fonti rinnovabili e non, nel triennio 2021-2023

Monitoraggio dei consumi	u.m.	2023	2022	2021
Fonti rinnovabili energia elettrica rinnovabile	GJ	137.340	41.676	34.101
Fonti non rinnovabili energia elettrica non rinnovabile	GJ	70.590	167.163	171.718

06.3

Veicoli elettrici

In continuità con gli anni precedenti, Maiora ha contribuito a favorire la transizione energetica in termini di mobilità elettrica dotando il parco auto di **nuovi veicoli ibridi ed elettrici** e intensificando i lavori di implementazione dell'infrastruttura di ricarica, che vedrà nel 2024

attive in sede 6 nuove stazioni di ricarica per veicoli elettrici.

L'obiettivo dell'Azienda è dotare di **stazioni di ricarica** anche i parcheggi dei punti vendita, offrendo dunque un servizio aggiuntivo, la cui domanda è in sensibile aumento

06.4

Monitoriamo prima per migliorare poi

L'efficientamento energetico per Maiora è un percorso che parte dalla **mappatura dei consumi** e dall'individuazione dei processi energivori, per poi svilupparsi in una serie di scelte sostenibili determinate dallo sviluppo tecnologico dei processi e degli impianti. Maiora è dotata di un sistema che permette la **visualizzazione dei consumi elettrici**, la consultazione di grafici su base oraria, giornaliera e mensile e l'esportazione di vari parametri in formati idonei alla produzione di confronti e analisi mirate. Tale sistema raccoglie i dati riferiti a un cluster di siti rap-

presentativi per ciascuna insegna, oltre che quelli riferiti agli uffici direzionali e ai Ce. Di. È proprio l'**analisi dei consumi** che ha permesso di stabilire il **peso percentuale** dei vari processi energivori, per cui mediamente in un supermercato:

- IL 50% DEI CONSUMI È DOVUTO ALLA FRIGOCONSERVAZIONE DEGLI ALIMENTI
- IL 20% DALLA CLIMATIZZAZIONE DEGLI AMBIENTI
- IL 18% DALL'ILLUMINAZIONE DI AREA VENDITA E LOCALI ACCESSORI

06.4



La restante quota, dal funzionamento delle diverse utenze energivore dal punto vendita.

Riguardo la frigoconservazione, processo largamente energivoro, Maiora punta a privilegiare soluzioni tecnologiche a **basso impatto ambientale**, attraverso l'installazione, nei nuovi punti vendita e nei casi di ristrutturazione, di moderni impianti che utilizzano **gas refrigeranti naturali a bassissimo GWP** (Global Warming Potential), come la CO₂.

In più, la maggior parte degli espositori freddi dei nuovi punti vendita è dotata di ante, utili a evitare dispersioni termiche: il **risparmio è pari al 15%** circa del totale dei consumi elettrici per la frigoconservazione. L'attenzione all'evoluzione tecnologica e all'efficienza energetica può essere dimostrata anche nella scelta di **soluzioni centralizzate a pompa di calore per gli impianti di climatizzazione** e, per quanto riguarda l'illuminazione, nel continuo processo di **re-lamping** e di sostituzione degli impianti fluorescenti a fine vita con moderni ed efficienti impianti a **LED**.

Un **Energy Manager**, il cui ingresso in Azienda è previsto nel 2024, avrà il compito di ge-

stire internamente controllo, monitoraggio e progetti di efficientamento energetico, oltre a supportare la progettazione e la realizzazione di nuovi impianti di produzione da fotovoltaico.

L'Azienda, con l'utilizzo di gas refrigeranti a basso GWP per gli impianti di frigoconservazione alimentare, punta a ridurre drasticamente nel, medio-lungo termine, le emissioni dirette di gas effetto serra, agevolando la dismissione degli impianti più obsoleti e facilitando il phase-out dei gas a più alto impatto ambientale.

Tale rinnovamento dell'impiantistica commerciale e quindi dei gas refrigeranti utilizzati, grazie ad un notevole decremento del GWP, mira conseguentemente a una riduzione in termini di tCO₂eq delle emissioni dirette in ambiente.

Nel corso del 2024 si sta lavorando per monitorare le eventuali perdite di gas refrigerante nei siti aziendali e valutarne l'andamento negli anni (emissioni di Scope 1).

Per quanto concerne le emissioni di Scope 2, ovvero quelle derivanti dalla generazione di elettricità, acquistata e consumata dall'Azienda, ovvero dall'uso operativo dell'energia, è in corso un processo di calcolo delle stesse basato sulla metodologia location based, specifico del luogo in cui l'energia viene consumata e moltiplicata per uno specifico fattore di conversione.

06.5

Logistica sostenibile

Con un territorio da servire che si estende su ben otto regioni, Maiora presenta un **significativo impatto ambientale**, mediante l'attività di distribuzione e consegna delle merci presso i propri punti vendita, diretti e affiliati.

Numerose sono le iniziative atte a gestire in maniera scrupolosa le emissioni e mitigare i consumi, con la profonda convinzione che una **gestione oculata della supply chain** in ottica di razionalizzazione dei percorsi, innovazione ed efficienza, non possa che portare un

vantaggio all'intera organizzazione e all'ambiente.

Le emissioni derivanti dal trasporto della merce, dalle Piattaforme Logistiche verso i punti vendita riforniti da Maiora, non sono associabili alle emissioni di Scope 1 e Scope 2, ma rientrano nelle emissioni indirette **Scope 3** (per maggiori dettagli si invita a leggere l'info box).

Questo perché la logistica di Maiora è **interamente terzariizzata**, fatta eccezione per il parco auto destinato ai dipendenti.



06.5

Come si classificano le emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3

Le emissioni climalteranti si suddividono in tre sottocategorie.

→ **SCOPE 1**

sono quelle emissioni prodotte **direttamente** dagli attori di riferimento. In altre parole, si tratta di tutte quelle emissioni causate dalle attività dell'azienda durante la produzione.

Per Maiora: le emissioni causate dalle perdite di gas derivanti dai sistemi refrigeranti di sedi, Ce.Di. non terziarizzati e dai combustibili della flotta aziendale di proprietà.

→ **SCOPE 2**

queste emissioni riguardano invece tutte quelle attività che **indirettamente** richiedono il consumo di energia. Nello specifico, lo Scope 2 fa riferimento a quelle emissioni che si generano nel luogo in

cui viene prodotta energia – poi utilizzata dall'azienda stessa per l'elettricità, il riscaldamento ecc.

Per Maiora: le emissioni derivanti dal consumo di elettricità di sedi, Ce.Di non terziarizzati e punti vendita

→ **SCOPE 3**

rientrano in questa categoria tutte quelle emissioni **derivanti da processi indiretti**, a monte o valle dell'attività dell'organizzazione. Questa categoria racchiude le fonti emissive che non sono sotto il diretto controllo aziendale, ma le cui emissioni sono indirettamente legate all'attività dell'azienda

Per Maiora: le emissioni derivanti dal comparto logistico che copre gli spostamenti di merce da Ce.Di. a punti vendita.



i

Anche per il comparto logistico, la cui responsabilità è affidata alla Direzione Logistica Maiora, il **monitoraggio** è la chiave per migliorare i processi e mantenere alti standard qualitativi in termini di servizio al consumatore e tutela ambientale. Al fine di contenere le emissioni climateranti, è stata avviata un'attività di controllo delle emissioni di tCO₂eq, calcolate per km percorsi. Nel 2023 sono stati percorsi complessivamente circa **9.798.814** km tra trasporto secchi non refrigerato e freschi refrigerato, e sono state generate emissioni per **8.626 tCO₂eq**. Pressocché a fronte degli stessi km percorsi, l'analisi degli scostamenti relativi al triennio 2021-2023 evidenzia una **diminuzione del 5,25% di tCO₂eq rispetto al 2022**.

Tale miglioramento percentuale evidenziato nell'anno 2023, è im-

putabile a un maggiore utilizzo di Camion Euro 6 E, di ultimissima generazione, ed Euro 6D, in grado di garantire delle prestazioni più efficienti in termini di emissioni.

Le emissioni di Scope 3, ovvero quelle relative alla catena del valore, sono le più difficili da calcolare e limitare, poiché richiedono alle organizzazioni di monitorare le emissioni di carbonio di tutti i fornitori che sono collegati all'azienda da relazioni di business. L'ufficio logistico di Maiora ha messo in atto un processo di calcolo delle emissioni di Scope 3 relative alla logistica controllata da Maiora, ovvero il comparto dei fornitori di trasporto che coprono le distanze Ce.Di - punti vendita della rete.



Emissioni indirette di gas effetto serra di Scope 3 (t di CO₂ eq)

	tCO ₂ eq emesse	Distanze percorse a pieno (km)
2021	8.704	9.603.115
2022	9.104	9.847.268
2023	8.626	9.798.814

tCO₂eq: sono state calcolate con l'utilizzo dei fattori di conversione della UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, per ciascun anno preso in esame, inerente al triennio 2021-2022-2023, attraverso una rendicontazione chilometrica, sulla base dei km percorsi da ciascun mezzo utilizzato dai vettori logistici impiegati per effettuare le consegne presso tutti i punti di vendita.

06.4

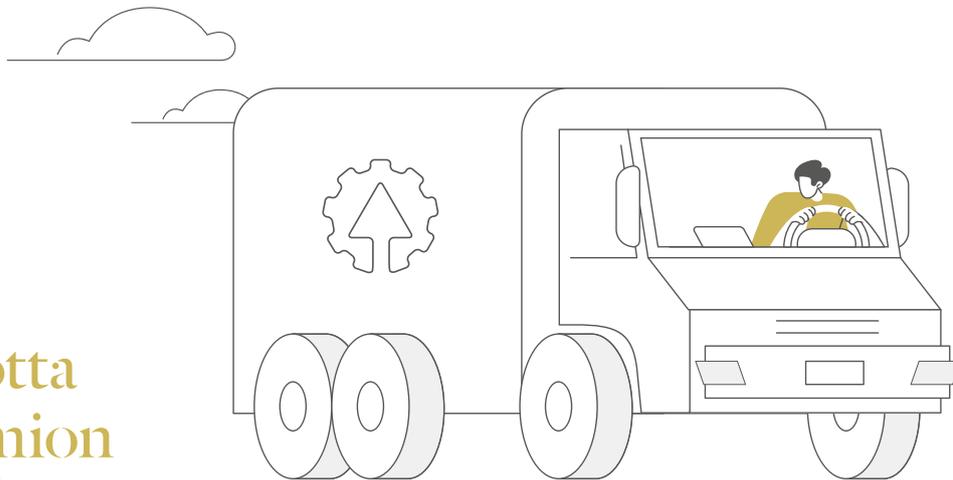
L'impiego di mezzi a basso impatto ambientale

Maiora, consapevole che le emissioni comprese nella categoria Scope 3 siano generate da fornitori che svolgono la propria attività per conto dell'azienda, ha sempre prontamente selezionato, nel corso degli anni, vettori logistici aventi una **flotta costantemente modernizzata**, al fine di ridurre qualsiasi tipologia di consumo e ridurre gli impatti ambientali.

In generale, Maiora si impegna a selezionare, per le proprie conse-

gne, vettori logistici le cui flotte siano costituite da mezzi di ultima generazione, che, seppur alimentati a diesel, sono comunque in grado di garantire delle **prestazioni più efficienti** in termini di emissioni e consumi. Stiamo parlando di veicoli Euro 6, 6d, 6e.

47 dei 113 mezzi utilizzati per la rete vendita Maiora sono omologati a partire da Euro6.



Flotta camion utilizzata per conto di Maiora nel triennio 2021-2023

	2023	2022	2021
Euro 5 e inferiori	66	70	75
Euro 6	30	31	31
Euro 6D	7	6	7
Euro 6E	10	0	0

06.6

Rifiuti

La **gestione sostenibile del rifiuto** è uno degli obiettivi che Maiora persegue da tempo, attraverso il rispetto della procedura sulla differenziazione pubblicata sul proprio portale e disponibile a tutti i punti vendita e ai Ce.Di.

Tutti i collaboratori hanno la responsabilità della corretta differenziazione e gestione dei rifiuti generati durante le proprie attività.

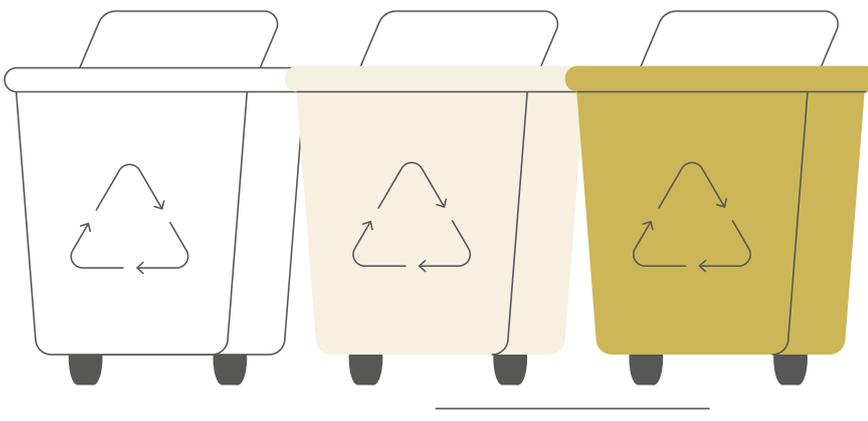
Con l'utilizzo del Registro di Carico e Scarico dei rifiuti, Maiora ha la possibilità di **monitorare costantemente** la quantità dei rifiuti prodotti. Attraverso il caricamento dei formulari rilasciati dalle società autorizzate al ritiro dei rifiuti, infatti, sia i referenti dei ns. punti di vendita che gli addetti della sede, provvedono periodicamente a popolare il Registro caricando i formulari, sino alla registrazione del FIRR.

Questo consente, con cadenza periodica, di avere un **report preciso dell'ammontare e della tipologia dei rifiuti** conferiti allo smaltimento come per legge.

Al fine di un corretto conferimento dei rifiuti, Maiora instaura rapporti commerciali con società terze per il ritiro e per lo smaltimento dei rifiuti. Preventivamente, vengono controllati i requisiti che i fornitori devono avere per lo svolgimento del servizio richiesto secondo la normativa vigente, attraverso l'interrogazione dell'**Albo Gestori Ambientali**.

La raccolta differenziata viene effettuata anche per toner e rifiuti RAEE, con l'ausilio dei vari portali messi a disposizione dalle aziende certificate.

Per quanto riguarda le due sedi amministrative, sono state installate diverse **postazioni per la raccolta differenziata** e per lo smaltimento di **pile esauste**. L'utilizzo della carta è stato progressivamente diminuito attraverso l'installazione di **asciugamani elettrici** nei servizi.

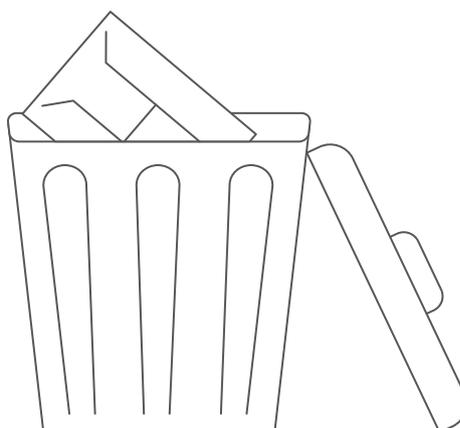


06.6

Tonnellate di rifiuti carta, plastica e legno, emessi nel triennio 2021-2023

	2023	2022	2021
Rifiuti carta	1.557	715	2.180
Rifiuti plastica	3.469	4.033	4.511
Rifiuti legno	26	0	45
Totale	5.052	4.749	6.738

Nella tabella è rilevato un aumento della quantità del rifiuto carta conferito, causato dalla riattivazione di molti reparti gastronomia nei nostri INTERSPAR, a cui è stato fornito materiale di consumo in carta. Il servizio di micro-raccolta attivato già da tempo, con l'ente territorialmente competente, attenua la quantità di carta e cartone conferita a società autorizzate. È evidente, invece, la **diminuzione di quantità di plastica conferita** dai nostri punti vendita.



06.7

Despar a sostegno dell'ambiente

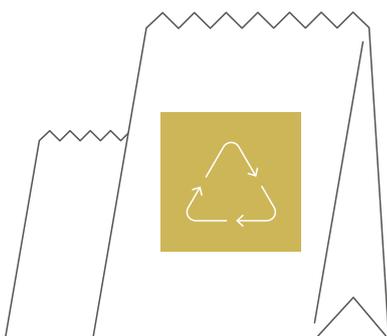
Maiora, in qualità di **concessionaria del marchio**, è promotrice delle iniziative messe in campo da Despar, condividendone la visione e gli obiettivi in ambito sostenibile. Andiamo nel dettaglio.

Selezione dei fornitori

Nel 2023 è continuato il percorso insieme ai fornitori MDD per calcolare e **ridurre**, ove possibile, l'**impatto ambientale** dei prodotti firmati Despar in termini di emissioni. Despar sta collaborando con i propri fornitori al calcolo della CFP (Carbon Footprint) coinvolgendoli nel percorso di **transizione climatica** che si articola in quattro punti: la

dotazione di una politica aziendale attenta al cambiamento climatico, la quantificazione delle emissioni GHG (gas a effetto serra), la riduzione di queste emissioni e, dove possibile, l'opportuna compensazione. Nel 2023 sono stati coinvolti 5 fornitori di 34 prodotti nel calcolo della CFP.

Imballaggi ed etichettatura



In ambito imballaggi, Despar ha implementato l'introduzione dell'**etichettatura ambientale** su tutte le linee a marchio, utile al corretto smaltimento del pack. Ha inoltre avviato un lavoro di "**alleggerimento degli imballaggi**" diminuendo, dove possibile, l'uso della plastica. Nel 2023 sono stati eseguiti **interventi sul pack delle capsule del caffè**, ora in alluminio riciclabile, e sono stati inseriti **prodotti monouso in materiale biodegradabile e compostabile**. La **plastica** delle confezioni di detersivi a marchio è di **origine riciclata** per il 50% del peso della confezione.

Dal 2022 è stata adeguata anche l'informazione sull'etichettatura ambientale dei materiali impiegati per l'incarto ed il servizio dei prodotti sfusi. In tutti i reparti sono state fatte scelte nell'ottica della **semplicità di conferimento** nella raccolta differenziata dei singoli imballi. L'obiettivo è quello di **sostituire tutti i prodotti in plastica** (principalmente in PET e PP) con prodotti contenenti plastica riciclata, in linea con gli indirizzi della Direttiva europea SUP, o con prodotti in carta provenienti da materia prima certificata FSC.

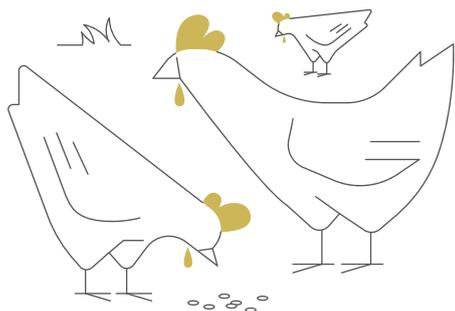
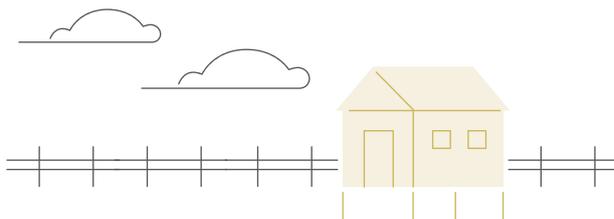
06.7

Benessere animale



Un tema importante per l'insegna è quello legato alle **galline** e alle loro modalità di allevamento. A partire dal 2014 l'insegna ha eliminato dal proprio assortimento dei prodotti a marchio le uova in guscio provenienti da galline allevate in gabbia. In Maiora tutte le uova fresche ed extra-fresche presenti in assortimento provengono da **galline al-**

levate a terra o all'aperto. Sono state riviste tutte le ricette che coinvolgevano l'uovo come ingrediente al fine di eliminare le uova da galline allevate in gabbia anche in questo campo. **Despar è tra le prime aziende della GDO a utilizzare solo uova da galline allevate a terra nelle proprie linee di prodotti a marchio.**



Localismi

L'attenzione e il sostegno al territorio, alla tradizione e ai localismi è un altro punto molto importante per Despar. L'insegna vede nel proprio assortimento centinaia di **prodotti DOP e IGP** e sviluppa ogni anno,

nel periodo natalizio, nuove "special edition" valorizzando **prodotti di nicchia** provenienti da diverse regioni italiane.

06.8

Iniziative per la collettività a sostegno dell'ambiente

FAI

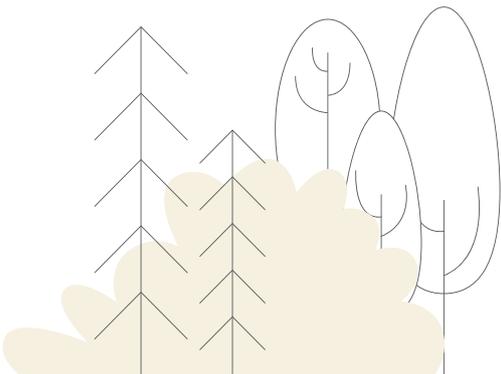
Despar Italia ha riconfermato anche per il 2023 il sostegno al **FAI (Fondo per l'Ambiente Italiano ETS)**, fondazione senza scopo di lucro che ha l'obiettivo di tutelare e valorizzare il patrimonio storico, artistico e paesaggistico italiano. Nel mese di ottobre Despar ha collaborato come sponsor alla campagna del FAI **"Giornate FAI d'Autunno"**, con l'intento di **sen-**

sibilizzare l'opinione pubblica sul valore dell'ambiente e del patrimonio artistico e storico italiano, raccogliendo fondi per le attività di tutela e valorizzazione dei beni. L'evento ha avuto luogo il 14 e 15 ottobre, aprendo al pubblico oltre **700 luoghi speciali in 350 città italiane**, tra palazzi storici, chiese, ville e musei.

Bosco Diffuso

A dicembre 2023 Despar Centro Sud ha portato in Calabria il progetto **"Bosco Diffuso Despar"**, iniziativa ideata da Despar Italia in collaborazione con PlanBee, nell'ottica del **Manifesto di Sostenibilità "Cambiamo il domani"** ideato da Despar Italia. In tal modo, il marchio dell'Abete ha contribuito a rendere più verde l'azienda agraria annessa all'Istituto d'Istruzione Superiore I.T.G e I.T.I di **Vibo Valentia**. Il progetto ha visto la piantumazione, nel giardino dell'istituto agrario vibonese e assieme agli studenti, di un **nucleo di circa 200 alberi di**

specie autoctone, entrato ufficialmente a far parte dei 1.404 alberi del "Bosco Diffuso Despar", presente in sette luoghi del territorio italiano, nelle aree di riferimento delle aziende del Consorzio. L'iniziativa è stata realizzata in collaborazione con l'**Associazione Valentia**, attiva dal 2017 e fondata e composta da un gruppo di giovani con l'obiettivo di generare un impatto positivo nella società e nella vita delle persone.



06.8

Tartalove e Legambiente

Promuovere con gesti concreti la salvaguardia dell'ambiente e del territorio è una prerogativa che da anni Despar Centro-Sud ha messo in atto, coinvolgendo attivamente i propri collaboratori e i consumatori, mediante la partnership con enti qualificati di volontariato ambientale. Anche quest'anno Maiora ha infatti rinnovato la collaborazione con **Legambiente** attraverso la realizzazione del progetto "**Tartalove**", finalizzato alla **salvaguardia della tartaruga marina Caretta Caretta**, un animale in pericolo che rischia di scomparire dai nostri mari a causa della pesca professionale, del traffico nautico e dell'inquinamen-

to delle acque. L'inquinamento da plastica, infatti, è una delle cause più frequenti di mortalità per le tartarughe marine nel Mar Mediterraneo. Per il progetto sono state rese disponibili, nei punti vendita della rete, le **bioshopper 100% biodegradabili e compostabili**, che sensibilizzano con un messaggio preciso tutte le persone che decidono di acquistarle. Sono state pensate per la riduzione del consumo della plastica ed il loro acquisto da parte dei clienti ha contribuito al potenziamento dei centri di recupero di tartarughe marine di Legambiente presenti nel Centro-Sud.

Too Good To Go

Anche nel 2023, Maiora ha proseguito il progetto di cessione gratuita di prodotti alimentari rimasti invenduti ma ancora buonissimi, in collaborazione con **Too Good To Go**.

Gli utenti che scaricano l'app Too Good To Go possono acquistare degli ottimi prodotti a un prezzo davvero imbattibile, con un occhio di riguardo nei confronti dell'ambiente. **Ogni box di cibo salvato, infatti, contribuisce a diminuire lo spreco alimentare quotidiano e a ridurre l'emissione nell'ambiente di CO₂.**

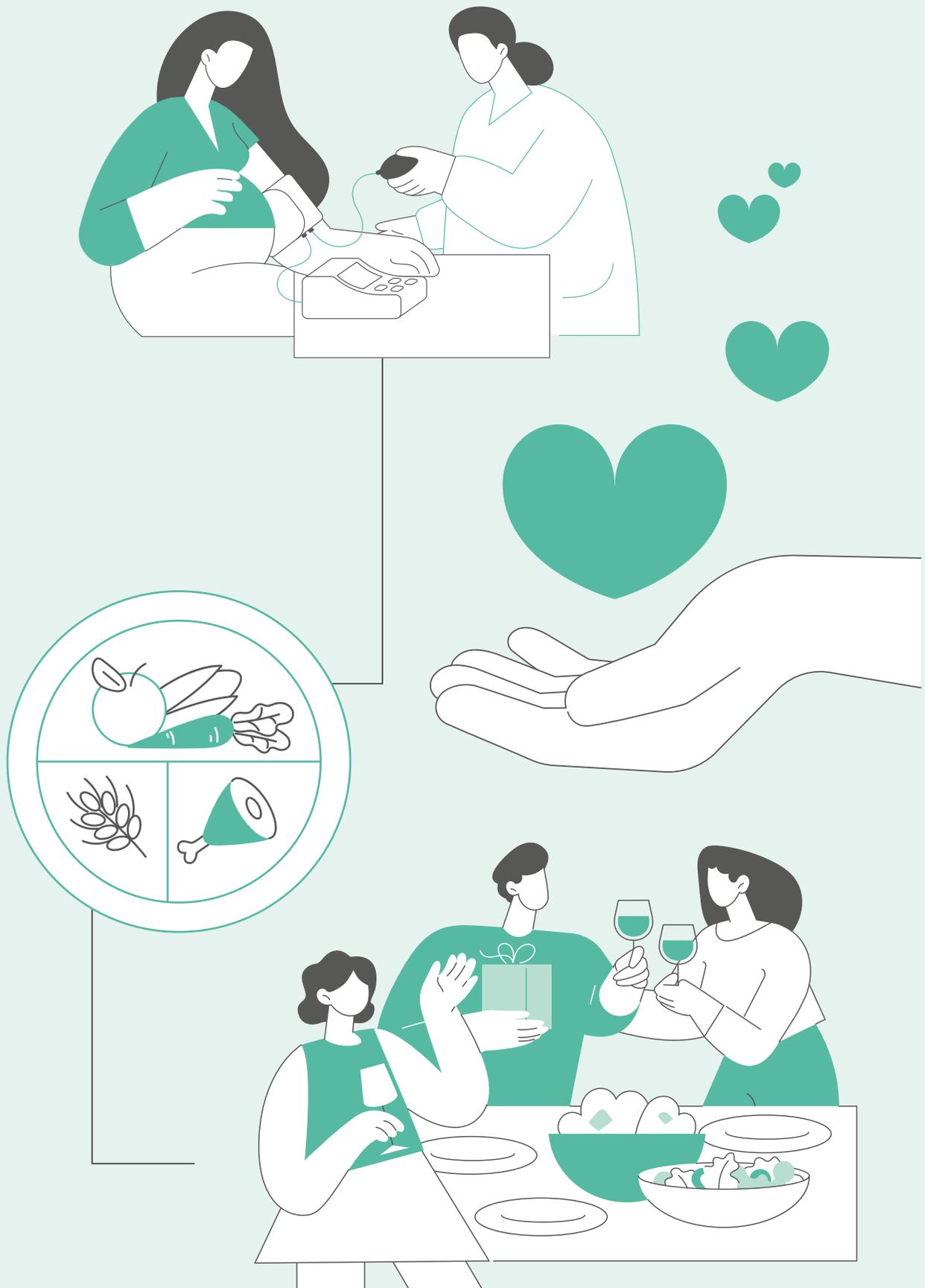




Comunità e ascolto

In questo capitolo

7.1	Maiores all'ascolto	132
7.2	Social media e servizi online	137
7.3	Iniziative a scopo sociale	139





Il successo di un'azienda non si misura solo dai suoi profitti, ma dall'impatto che ha sulla comunità. Le aziende hanno la responsabilità di restituire e di far parte di un cambiamento positivo nella società.

Marc Benioff
CEO di Salesforce

SDGs



Numeri chiave ed elementi rilevanti

1°

POSTO IN CLASSIFICA
PER I PARTOO AWARDS

168 mila

SEGNALAZIONI DA PARTNER GESTITE
DAL SERVIZIO CLIENTI MAIORA

450

DOCENTI INTERESSATI DAL
PROGETTO "LE BUONE ABITUDINI"

13

INTERESSATE DAL PROGETTO
"LE CENE DELLA SOLIDARIETÀ"

Stakeholder

- Comunità
- Collaboratori
- Partner
- Scuole
- Società civile
- Istituzioni

TemI materiali

- Contributo sociale ed economico

07.1

Maiores all'ascolto

Ascoltare attivamente significa mostrarsi interessati a comprendere il punto di vista e le necessità del prossimo, in ottica di costruzione di un **rapporto positivo basato sull'empatia e sulla collaborazione**.

Maiores è attenta a **comprendere i bisogni dei suoi consumatori e dei suoi partner commerciali**, oltre che della collettività, perseguendo un **modello di business orientato al dialogo e alla puntuale gestione delle segnalazioni** che arrivano da clienti e affiliati.





07.1

Consumatori

Il servizio di **Customer Care** di Maiora, al fine di mantenere un buon livello nei servizi di assistenza e per continuare a trasmettere un'immagine positiva del brand, si è strutturato con i seguenti canali comunicativi:

- **NUMERO VERDE**
- **CONTATTI MAIL**
- **SITI WEB ISTITUZIONALI**
- **CANALI SOCIAL**

Il Numero Verde e i contatti mail, altuoservizio@despar.com e altuoservizio@altasfera.com, rappresentano i più **importanti canali di contatto**, attraverso i quali si forniscono ai consumatori finali **risposte precise e puntuali** in merito a tutte le richieste di informazioni inoltrate.

I consumatori possono richiedere **informazioni riferite a prodotti, all'assortimento, agli orari di apertura dei negozi, alle campagne promozionali e alle modalità di accesso al servizio di spesa online**.

Grazie a questi strumenti si raccolgono in maniera organizzata tutti i **reclami** della clientela relativi alle problematiche che si sono verificate nei punti vendita in relazione all'acquisto dei prodotti. In un giorno lavorativo, in media vengono ricevute **più di 7.500**

richieste da parte dei clienti.

Le segnalazioni vengono opportunamente registrate con un sistema di **Ticketing**, che ne consente il monitoraggio sia in termini numerici che rispetto ai tempi di lavorazione.

Il servizio di assistenza è disponibile anche per tutti negozi online raggiungibili dai consumatori, attraverso il sito di www.desparacasa.it, in base alla loro residenza.



Review management

Maiora è stata premiata come migliore società della GDO nell'utilizzo di una strategia local SEO, meritando di diritto il primo posto ai **Partoo Awards** per la migliore gestione della geolocalizzazione dei punti vendita e del monitoraggio delle recensioni.



Partner

Nell'anno 2023 Maiora ha continuato con le attività dedicate ai **partner commerciali**. Accanto alle attività effettuate da remoto, utili per raggiungere tutti i partner dislocati sul territorio in cui opera Maiora, annoveriamo:

- **RIUNIONI ZONALI** AL FINE DI INCONTRARE PERSONALMENTE I PARTNER DI CIASCUNA AREA;
- **PROGETTI DI RIVISITAZIONE ASSORTIMENTALE** SUI PUNTI DI VENDITA DA PARTE DEI TECNICI DEDICATI CON LA COLLABORAZIONE DEGLI ASSISTENTI COMMERCIALI;
- **VISITE PRESSO I FORNITORI** LOCALI SITI NELLE AREE DOVE OPERANO I PARTNER;
- **CENE AGGREGATIVE** CON I PARTNER PER UN MAGGIORE SENSO DI APPARTENENZA ALL'AZIENDA

07.1

Gestione delle segnalazioni dei partner

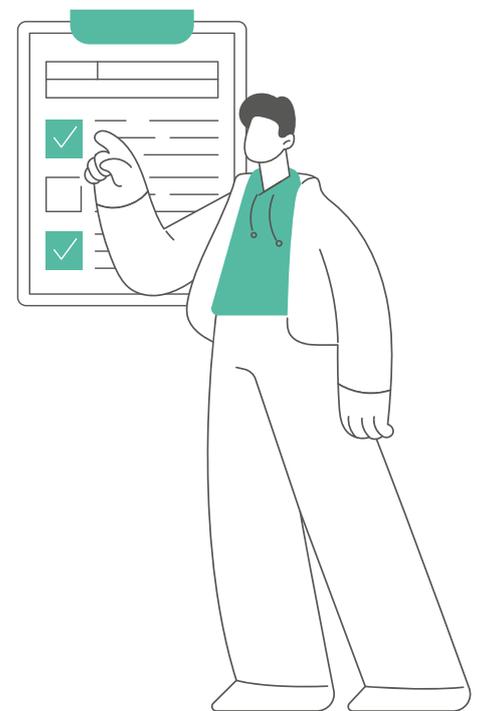
Per tutto il 2023 Maiora ha continuato ad implementare il **sistema di monitoraggio delle segnalazioni** al fine di garantire la rapida soluzione delle anomalie.

Monitorando costantemente il grado di Customer Satisfaction, in funzione degli standard qualitativi stabiliti dall'Azienda, sono stati ottenuti **risultati in linea con le aspettative** degli interlocutori interessati, garantendo costantemente il rispetto degli standard che Maiora si è imposta.

Nell'anno 2023, sull'intera rete Maiora, sono state gestite circa **168.000 segnalazioni da affiliati**, 38.000 in più rispetto al 2022, con un **incremento del 23%** rispetto all'anno precedente e con un'incidenza pari all'1,8% sul fatturato in cessione.

L'analisi delle segnalazioni ricevute da Maiora nel 2023 rileva un incremento, rispetto all'anno precedente, dovuto sia all'aumento

del numero di colli lavorati che dal numero dei punti vendita serviti. Nonostante l'incremento delle segnalazioni, la tempistica di elaborazione delle stesse si attesta **sempre all'interno dello standard** dell'Azienda su valori mediamente compresi tra il 4 e il 5 (dove 5 è il valore massimo).



Questionario di gradimento

Anche per il 2023 Maiora ha misurato il livello di gradimento dei servizi offerti ai propri Partner con la pubblicazione sul portale Unica di un **questionario**. Hanno risposto il 60% dei punti vendita, **migliorando il giudizio** globalmente positivo dell'anno precedente.

07.2

Social media e servizi online

Social media

Maiora presidia il canale **Facebook** con la pagina Despar Centro Sud, in cui sono gestite in maniera efficace tutte le richieste, canalizzandole ai rispettivi centri di competenza. La fruibilità e accessibilità della pagina Facebook ha fatto sì che molte segnalazioni siano registrate tramite questa pagina che ha permesso di **valorizzare maggiormente la fedeltà dei clienti** che condividono tanti **messaggi positivi**, relativi ai nostri servizi.



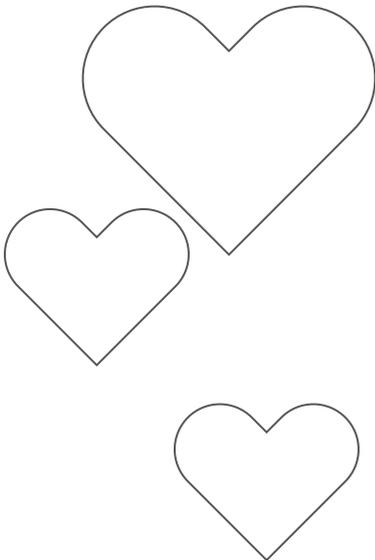
circa **240 mila**
follower



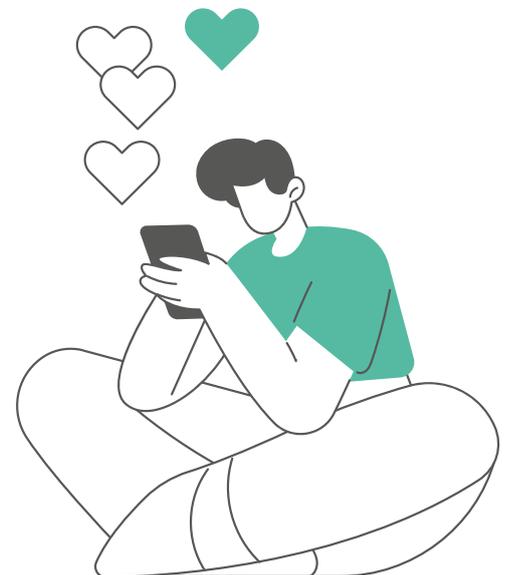
oltre **20 mila**
follower



più di **16 mila**
follower



Maiora è presente sui social anche con le pagine istituzionali **Facebook** e **LinkedIn** dedicate all'Azienda.



07.2

Servizi online

Desideriamo garantire servizi sempre in linea con le esigenze dei consumatori. Per questo motivo, abbiamo implementato **servizi online** capaci di combinare le esigenze aziendali di una politica green e quelle legate alle nuove necessità del nostro bacino d'utenza.

→ **WHATSAPP**

è attivo il servizio gratuito di invio del volantino digitale, delle nuove offerte e delle iniziative su Whatsapp. Il cliente può indicare il punto vendita di proprio interesse per restare sempre aggiornato.

→ **GLOVO**

la startup spagnola che fornisce un servizio di consegna a domicilio attraverso un'app semplice da utilizzare e che consente ai nostri clienti di ordinare la spesa in qualsiasi momento della giornata, senza doversi recare nei punti vendita, in un'ottica di time saving.

→ **LIBRI SCOLASTICI**

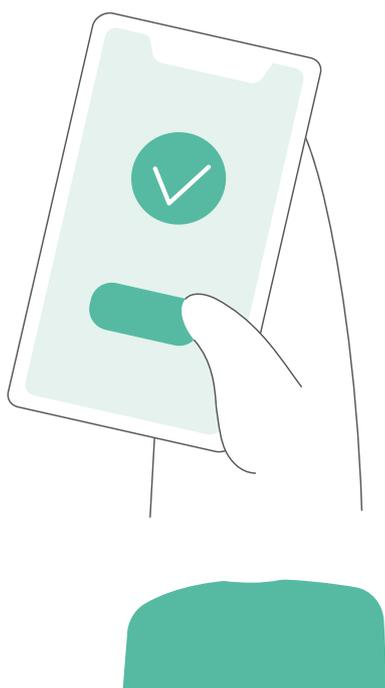
è attivo il servizio di prenotazione dei libri scolastici online attraverso un sito web dedicato. Il ritiro dei libri e il relativo pagamento avvengono comodamente presso il negozio indicato.

→ **TOO GOOD TO GO**

è attivo in alcuni punti vendita aderenti l'app contro gli sprechi alimentari, per salvare del cibo ancora buono ad un ottimo rapporto qualità-prezzo.

→ **PHOTOSÌ**

il servizio che ti consente di creare le tue foto e ritirarle presso il punto vendita Despar preferito.



07.3

Iniziative a scopo sociale

Casse e parcheggi “rosa”

Nei punti di vendita Despar, Eurospar ed Interspar è stata installata la segnaletica dedicata alle “**casse rosa**”, per garantire la precedenza alle donne in gravidanza, e per il “**parcheggio rosa**” riservato alle clienti in periodo di maternità.

Le buone abitudini



Maiora ha esteso alle scuole primarie delle regioni del Centro Sud il progetto “**Le Buone Abitudini**”, programma formativo pensato da Despar Italia per promuovere l’educazione alla sana alimentazione e ai corretti stili di vita.

Dopo la fase di reclutamento degli insegnanti del 2022, nel 2023 si è proceduto alla diffusione nelle scuole dei programmi formativi, in merito alla quale hanno aderito **oltre 450 docenti** nelle regioni presiedute da Maiora.

Si tratta di **un progetto innovativo nato con l’obiettivo di supportare scuole e famiglie, nel perseguire e raggiungere un concetto ampio di qualità della vita**, con particolare attenzione ai temi della sana alimentazione, del movimento fisico e del rispetto per l’ambiente.

“Le Buone Abitudini” rappresenta uno stimolante incentivo rivolto agli insegnanti per l’inserimento di queste importanti tematiche all’interno dei propri programmi scolastici.

Il progetto è fruibile attraverso una piattaforma online e gratuita ed è strutturato in cinque percorsi di educazione alimentare curati e verificati in collaborazione con un team di specialisti e differenziati per ciascuna classe della scuola primaria.

07.3

Le cene della solidarietà

Nel 2023 si è svolta la nona edizione de **“Le cene della solidarietà”**, consueta iniziativa di solidarietà natalizia ideata e promossa da **Despar Centro-Sud** in collaborazione con le **Caritas cittadine**.

Una serata all’insegna della generosità e della fratellanza, che ha visto una grande tavola imbandita, in ben **13 città**, con l’obiettivo di **regalare la gioia di una cena natalizia a chi è meno fortunato e vive una situazione di indigenza a causa della povertà alimentare**.

I Comuni coinvolti sono distribuiti tra Puglia (Corato, Trani, Barletta, Massafra, Lecce e Nardò), Abruzzo (Pescara), Calabria (Cosenza, Vibo Valentia, Lamezia Terme, San Marco Argentano e Rende) e Basilicata (Matera).

Un momento conviviale in cui le differenze religiose e le abitudini culturali sono state rispettate con un menu studiato nel dettaglio per venire incontro ai differenti retaggi culturali e religiosi degli ospiti, nel pieno spirito della condivisione e dell’armonia.

La realizzazione dell’iniziativa è stata resa possibile anche grazie al **personale Despar**, che ha collaborato con i referenti e volontari delle Caritas locali.





La carovana della prevenzione

La **tutela della salute** è uno dei temi principali del calendario di iniziative rivolte al welfare messo in campo da Maiora, in linea con l'obiettivo n. 3 dell'Agenda ONU 2030 relativo alla salute e benessere "di tutti a tutte le età".

Proprio per questo motivo, l'impegno profuso è stato ancora maggiore, e ha portato a importanti **novità** nell'ambito dell'efficacia della seconda edizione de **"La Carovana della Prevenzione"**.

Il programma itinerante, ideato congiuntamente da **Komen Italia e Fondazione Policlinico A. Gemelli IRCCS**, con la partecipazione di Maiora, ha coinvolto ben cinque

città del Centro-Sud: due Comuni della Puglia (Corato e Giovinazzo), uno in Basilicata (Melfi), uno in Abruzzo (Pescara) e uno in Calabria (Rende), con il duplice scopo di **promuovere la cultura della prevenzione e rendere disponibili esami gratuiti per prevenire i tumori di genere**.

Gli **screening gratuiti**, accessibili tramite prenotazione, si sono svolti nei parcheggi dei punti vendita cittadini della rete Despar, dove sono state disposte unità mobili, con strumentazioni ad alta tecnologia per eseguire **esami di prevenzione senologica, urologica ed endocrinologica**, rivolti dunque non solo alle **donne**, com'era accaduto nel 2022, ma questa volta anche agli **uomini**.

Inoltre, grazie ad un **capillare piano di comunicazione**, che ha superato le 13.000 visualizzazioni sui canali social e i 25.000 invii di whatsapp, nonché alla stampa di 2,25 milioni di volantini con importanti messaggi valoriali e ad un'efficace comunicazione in store in 100 punti vendita.



07.3

Colletta alimentare

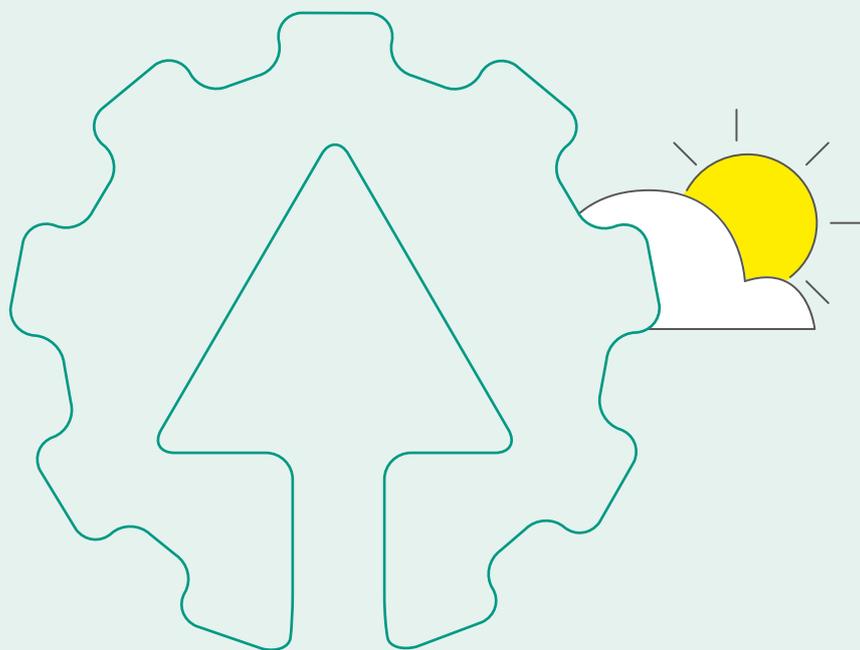
Riepilogo delle iniziative a scopo sociale promosse da Despar e attuate da Maiora nel 2023.



Maiora aderisce alla colletta alimentare promossa dalla **Fondazione Banco Alimentare** in occasione della 27esima Giornata Nazionale della Colletta Alimentare, il 18 novembre. In tutti i punti vendita del Consorzio è stato possibile così **donare alimenti a lunga conservazione e per l'infanzia**, destinati alle strutture caritative che offrono pasti e alimenti a persone che ne hanno più bisogno.

2023	INIZIATIVA
04-feb	Despar partecipa all'iniziativa "Arance rosse per la ricerca" di fondazione AIRC per la ricerca sul cancro
13-mar	Despar Centro-Sud presenta il programma educativo "Le buone abitudini" per promuovere la sana alimentazione e stili di vita salutari
27-set	Maiora sostiene per il secondo anno il progetto itinerante di Komen Italia in cinque tappe del Centro-Sud Italia
02-ott	Despar Centro-Sud, insieme alle altre 5 società consortili italiane riunite sotto il marchio Despar, aderisce, tramite Federdistribuzione, al "Trimestre anti-inflazione" , attraverso l'introduzione di prezzi bloccati su un paniere di prodotti di prima necessità.
18-nov	Despar Centro-Sud aderisce alla colletta alimentare
12-dic	Despar Centro-Sud porta in Calabria l'iniziativa "Bosco Diffuso" , ideata da Despar Italia e realizzata in collaborazione con Planbee





Conclusioni



Comunicazione, condivisione, trasparenza, visione, rispetto.

Sono questi i valori chiave che accompagnano il Report di Sostenibilità del 2023, un anno che si è rivelato **intensamente ricco di esperienze e progressi**, e che ha regalato ancora una volta crescita in senso umano e valoriale per noi e per i nostri stakeholder.

Chiudendo le pagine del nostro Report, ci auguriamo di aver trasmesso a voi lettori un significativo messaggio: la sostenibilità è un **elemento vitale di crescita** per l'uomo e una **responsabilità** nonché **necessità strategica** per le imprese. Non è più un'opportunità, ma l'**opportunità**.

Essere sostenibili come persone e come Aziende significa **scegliere consapevolmente** di guidare il proprio agire attraverso un modo più **rispettoso** di rapportarci con gli altri e più **responsabile** di vivere il mondo. Significa aprire la propria mente e non dire mai: "abbiamo sempre fatto così!".

La famiglia Maiora è grande ed è fatta da **2.467 persone**: per questo sentiamo di avere un'eco importante e riteniamo di dover fare la nostra parte "**per spegnere l'incendio**".

Ringraziamo tutti coloro che hanno contribuito a raggiungere i traguardi del 2023 e **tutte le persone** che, quotidianamente, nell'ambito del proprio lavoro, hanno collaborato per arricchire il contenuto di questo documento.

Abbiamo dimostrato come Maiora abbracci a 360 gradi la **cultura della sostenibilità** non solo nella sua visione, ma anche nelle **piccole azioni quotidiane** intraprese da chi lavora in questa e per questa grande organizzazione.

Abbiamo dei bellissimi progetti per il 2024 e continueremo **senza sosta** il nostro viaggio verso un modo di pensare, ma soprattutto di agire, **audace e innovativo**.

Alle **grandi cose** che ci attendono, ad Maiora!

Il Consiglio di Amministrazione di Maiora S.r.l.

Tabella di correlazione GRI

Dichiarazione d'uso	Maiora S.r.l. ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo che intercorre dal 1° gennaio al 31 Dicembre 2023
GRI 1 Utilizzati	GRI 1 - Principi fondamentali - Versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	N/A



GRI STANDARDS	RIFERIMENTO NEL TESTO	DISCLOSURE
GRI 2: INFORMATIVE GENERALI 2021		
2-1 Dettagli organizzativi		Maiora Società a Responsabilità limitata, con sede legale e Direzione Generale a Corato (BA), Via San Magno, 31, operante esclusivamente in Italia.
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		Il Report di Sostenibilità presenta i dati e le informazioni si riferiscono a Maiora S.r.l. Maiora non ha rendiconti finanziari consolidati sottoposti a revisione.
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		Il Report di Sostenibilità di Maiora è redatto con frequenza annuale. Questo Report copre il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023. La data puntuale di pubblicazione è riportata in Nota Metodologica del presente documento. I contatti sono: sostenibilita@maiora.com , sito web: www.maiora.com .
2-4 Revisione delle informazioni		Non si sono avuti cambiamenti significativi delle informazioni rendicontate negli anni 2021 e 2022.
2-5 Assurance esterna		Maiora non si è avvalsa, per questa edizione, della collaborazione di una assurance esterna per valutare la conformità delle informazioni non finanziarie alle metodologie e ai principi di redazione previsti.
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.6 La catena del valore (pag. 26-29)	
2-7 Dipendenti		La rilevazione è stata effettuata estrapolando i dati dai sistemi SAP. I dati sono espressi in teste intere.

TABELLA DI CORRELAZIONE GRI

GRI STANDARDS	RIFERIMENTO NEL TESTO	DISCLOSURE
2-8 Lavoratori non dipendenti		La rilevazione è stata effettuata estrapolando i dati dai sistemi SAP. I dati sono espressi in teste intere.
2-9 Struttura e composizione della governance	3.1 Il governo societario (pag. 50-54)	
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	3.1 Il governo societario (pag. 50-54)	
2-11 Presidente del massimo organo di governo		Il Presidente del CDA non è un Dirigente. Il Presidente si avvale della stretta collaborazione dei Dirigenti, che incontra periodicamente nelle riunioni di Comitato.
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti		Il CdA svolge un ruolo d'indirizzo e supervisione strategica, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore, nella prospettiva del successo sostenibile dell'impresa. Il CdA, avvalendosi del Team "Sostenibilità", provvede all'assessment del presidio ESG, alla definizione della matrice di materialità/di impatto, al monitoraggio delle iniziative aziendali in corso sul fronte della sostenibilità e alla definizione degli obiettivi ESG, in funzione della complessiva pianificazione aziendale. Il CdA, avvalendosi del Team "Sostenibilità", ha guidato il nuovo processo per la definizione dei temi materiali di impatto. Le risultanze dei processi sono valutate dal CdA periodicamente, ed almeno, per ciascun esercizio, in occasione della pianificazione e della consuntivazione degli obiettivi ESG.
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti		La responsabilità relativa al governo complessivo della Società e del Gruppo è attribuita all'Amministratore Delegato, nel rispetto delle prerogative riservate al CdA. La materia e il presidio delle tematiche della sostenibilità è affidata al Team Sostenibilità, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato. Non sono stati nominati dirigenti a cui faccia capo la responsabilità di gestione degli impatti. Il Team incontra più volte l'anno il Team di Sostenibilità e con esso presidia l'andamento delle iniziative a tema ESG.
2-14 Delega di responsabilità per la gestione di impatti		Il CdA affida la stesura annuale del Report di Sostenibilità, basato sulle Sustainability Reporting Guidelines della Global Reporting Initiative (GRI), al Team Sostenibilità.

GRI STANDARDS	RIFERIMENTO NEL TESTO	DISCLOSURE
2-15 Conflitti d'interesse	3.1 Il governo societario (pag. 50-54)	
2-16 Comunicazione delle criticità	3.1 Il governo societario (pag. 50-54)	
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	3.1 Il governo societario (pag. 50-54)	
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	3.1 Il governo societario (pag. 50-54)	
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni		Il CdA Maiora non ha membri indipendenti al suo interno. Per quanto riguarda le remunerazioni dei dipendenti, le politiche retributive sono stabilite dalla funzione HR, ad eccezione di quelle attinenti agli Amministratori, e sono determinate dalla funzione HR in base al CCNL di riferimento
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione		Omissione per vincoli di riservatezza
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale		Omissione per vincoli di riservatezza
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Capitolo 2 Politiche ESG, tra sfide ambiziose e obiettivi concreti (pag 30-45)	
2-23 Impegno in termini di policy	Capitolo 2 Politiche ESG, tra sfide ambiziose e obiettivi concreti (pag 30-45)	
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Capitolo 2 Politiche ESG, tra sfide ambiziose e obiettivi concreti (pag 30-45)	
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	3.4 La conduzione etica del business (pag. 57-59)	
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	3.4 La conduzione etica del business (pag. 57-59)	

TABELLA DI CORRELAZIONE GRI

GRI STANDARDS	RIFERIMENTO NEL TESTO	DISCLOSURE
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	3.4 La conduzione etica del business (pag. 57-59)	
2-28 Appartenenza ad associazioni		Federdistribuzione
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.4 Gli stakeholder (pag. 38-39)	
2-30 Contratti collettivi	4.2 Composizione e caratteristiche del personale (pag. 65-71)	
TEMI MATERIALI: GRI 3 VERSIONE 2021		
3-1 Processo per determinare i temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
3-2 Elenco dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
TEMA MATERIALE 1 - SODDISFAZIONE DEL CONSUMATORE; TEMA MATERIALE 2 - SICUREZZA ALIMENTARE		
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	Capitolo 5 Catena di fornitura: sicurezza e qualità nella gestione della supply chain (pag. 90-107)	
416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Capitolo 5 Catena di fornitura: sicurezza e qualità nella gestione della supply chain (pag. 90-107)	
PRIVACY DEI CLIENTI		
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Durante il periodo considerato dal presente Report di Sostenibilità, Maiora non è stata destinataria di alcuna denuncia e/o reclamo presentato dai propri clienti in merito alla protezione dei loro dati personali.

GRI STANDARDS	RIFERIMENTO NEL TESTO	DISCLOSURE
TEMA MATERIALE 3 - CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE		
MARKETING ED ETICHETTATURA		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	5.4 Principi di sicurezza all'interno del supermercato (pag. 102-107)	
417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	5.4 Principi di sicurezza all'interno del supermercato (pag. 102-107)	
TEMA MATERIALE 4 - OCCUPAZIONE E COMUNITA'		
PERFORMANCE ECONOMICA		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	1.5 I risultati economici (pag. 22-25)	
OCCUPAZIONE		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avviamento dei dipendenti	4.2 Composizione e caratteristiche del personale (pag. 65-71)	
401-2 Benefici per i dipendenti a tempopieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	4.2 Composizione e caratteristiche del personale (pag. 65-71)	
401-3 Congedo parentale	4.2 Composizione e caratteristiche del personale (pag. 65-71)	

GRI STANDARDS	RIFERIMENTO NEL TESTO	DISCLOSURE
TEMA MATERIALE 5 - SUPPORTO AI LOCALISMI		
PRASSI DI APPROVIGIONAMENTO		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	5.2 I fornitori Maiora (pag. 96-97)	
TEMA MATERIALE 6 - AZIONE PER IL CLIMA		
ENERGIA		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	6.2 Energia e autoconsumo (pag. 114)	
EMISSIONI		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
305-2 Emissioni gas effetto serra indirette	6.3 Monitoriamo prima per migliorare poi (pag. 115-116)	
SCARICHI IDRICI E RIFIUTI		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	6.5 Rifiuti (pag. 121-122)	
306-3 Rifiuti generati		
VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI		
3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	

GRI STANDARDS	RIFERIMENTO NEL TESTO	DISCLOSURE
308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	5.3 I controlli sull'industria e il processo di qualifica dei fornitori (pag. 99-101)	
308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	5.3 I controlli sull'industria e il processo di qualifica dei fornitori (pag. 99-101)	

TEMA MATERIALE 7- PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ, INCLUSIONE E WELFARE

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	3.1 Il governo societario (pag. 50-54); 4.4 Diversity & Inclusion (pag. 76-83)	
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		

NON DISCRIMINAZIONE

3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.4 Diversity & Inclusion (pag. 76-83)	

TEMA MATERIALE 8 - SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.5 sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	4.5 sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	

TABELLA DI CORRELAZIONE GRI

GRI STANDARDS	RIFERIMENTO NEL TESTO	DISCLOSURE
403-3 Servizi per la salute professionale	4.5 sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	4.5 sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.5 Sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	4.5 Sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	
403-9 Infortuni sul lavoro	4.5 Sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	
403-10 Malattia professionale	4.5 Sicurezza sul lavoro (pag. 84-88)	

TEMA MATERIALE 9 - FORMAZIONE E CRESCITA DELLE RISORSE UMANE

FORMAZIONE E ISTRUZIONE

3-3 Gestione dei temi materiali	2.5 L'analisi di materialità (pag. 40-45)	
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	4.3 La cultura del talento (pag. 72-75)	
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	4.3 La cultura del talento (pag. 72-75)	
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	4.3 La cultura del talento (pag. 72-75)	







SCARICA IL REPORT

Maiora S.r.l. - via San Magno 31 - 70033 Corato (BA)
080 3720311 - info@maiora.com

maiora.com