

Report
di sostenibilità
2024



Sommario

	Introduzione	3 – 13
01	Temi Generali	14 – 47
02	Temi Ambientali	48 – 64
03	Temi Sociali	65– 98
04	Temi di Governance	99 – 112
	Appendice	113 –123



Introduzione

→	Guida alla consultazione	4
→	Nota metodologica	5
→	Lettera del Presidente	6
→	Il ruolo della GDO per una transizione sostenibile e inclusiva	8
→	Highlights 2024	10
→	Risultati economici	13



Guida alla consultazione

Cos'è il Report di Sostenibilità

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.

Per rendere i report delle aziende maggiormente confrontabili, la Direttiva 2014/95/UE, recepita in Italia con il D.lgs. 254/2016, imporrà progressivamente alle aziende di utilizzare una sola serie di standard, gli ESRS, per la redazione e la rendicontazione delle proprie iniziative sostenibili.

ESRS e CSRD

Gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) forniscono alle aziende un quadro di riferimento per la rendicontazione dei temi ambientali, sociali e di governance. I 12 standard sono stati redatti dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) e devono essere utilizzati da tutte le società soggette alla CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Essi specificano le informazioni che un'organizzazione deve divulgare in merito ai propri impatti materiali, ai rischi e alle opportunità che riguardano i temi della sostenibilità. Gli ESRS sono stati adottati come atto delegato dalla Commissione

europea nel luglio 2023, dopo l'entrata in vigore della CSRD a gennaio.

**MAIORA, IN QUALITÀ
DI GRANDE IMPRESA
NON QUOTATA, SARÀ
SOGGETTA ALL'OBBLIGO
DI RENDICONTAZIONE
SECONDO GLI ESRS A
PARTIRE DALL'ANNO 2028
SU FY 2027**

La CSRD è la direttiva che impone alle aziende che operano nell'UE di rendicontare sui temi della sostenibilità. La direttiva è stata proposta dalla Commissione europea nel 2021 per sostituire la preesistente sulla rendicontazione non finanziaria (NFRD) con l'intento di migliorare la qualità, la coerenza e la comparabilità della rendicontazione di sostenibilità.



Nota metodologica

PERIODO DI RENDICONTAZIONE:

1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024

STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE UTILIZZATI:

ispirazione agli European Sustainability
Reporting Standards (ESRS)

*Sebbene la normativa vigente (Direttiva 2014/95/UE, recepita in Italia con il D.lgs. 254/2016) non imponga ancora a Maiora l'obbligo di redigere un Report di Sostenibilità, **abbiamo scelto volontariamente di intraprendere questo percorso, spinti dal desiderio di instaurare un dialogo trasparente e costruttivo con tutti i nostri stakeholder.***

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 collaborazione 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.

Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Qualsiasi modifica rispetto all'anno 2023, anche in seguito a errori che sono stati riscontrati successivamente, viene sempre indicata con una nota puntuale, spiegando le motivazioni a supporto della metrica sostitutiva e del modo in cui quest'ultima fornisca informazioni più utili e specifiche ai lettori.

Quando è stato possibile reperire informazioni anche sugli anni passati, è stata inserito nel racconto il trend dei dati relativi all'ultimo biennio.

Il Report, presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Maiora in data 22/07/2025, non è stato sottoposto ad assurance esterna, non obbligatoria per l'anno 2024.

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 edizione cartacea e digitale sul sito corporate Maiora: **www.maiora.com**.

Per ogni informazione relativa al Report, è possibile contattare il Team Sostenibilità al seguente indirizzo: **sostenibilita@maiora.com**





Lettera del Presidente

Cari e stimati Stakeholder,

anche quest'anno, per la settima volta consecutiva, vi presentiamo i risultati ottenuti attraverso un unico documento, che illustra **il nostro contributo alla sostenibilità**.

Il 2024 è stato per Maiora un anno di trasformazione profonda e consapevole, che segna un passaggio epocale nella nostra storia: la nostra evoluzione in Società per Azioni Società Benefit.

L'avvenuto cambiamento non riguarda solo la forma giuridica e l'evoluzione verso una struttura più allineata alla natura e alla visione dell'azienda, ma riflette anche un impegno più concreto verso una traiettoria di sviluppo capace

di coniugare crescita economica e creazione di valore sociale, umano e ambientale.

Abbiamo scelto di diventare **Società Benefit** perché crediamo che il futuro della nostra impresa risieda anche nella capacità di generare impatto positivo sul territorio, sulle persone e sull'ecosistema, oltre che valore per i nostri collaboratori e stakeholder. È una scelta che ci responsabilizza ogni giorno e che ci spinge a guardare oltre il breve termine, orientando le nostre strategie con uno sguardo più ampio, inclusivo e sostenibile.

Le nostre performance economico finanziarie sono in crescita e, grazie alla determinazione e alla lungimiranza della nostra visione, con un trend di continua crescita a partire dal 2012,





abbiamo raggiunto i 905 milioni di euro di ricavi, un EBITDA di 54 milioni e un utile netto pari a 18 milioni di euro.

Il 2024 ha altresì visto una crescita importante della nostra presenza sul territorio, con l'apertura di nuovi punti vendita nel Centro-Sud Italia che rafforzano la nostra rete e la nostra vicinanza alle comunità locali.

I risultati che leggerete sono il frutto di un lavoro costante e di una visione chiara: essere un punto di riferimento affidabile per i nostri clienti, garantendo qualità, convenienza e attenzione continua alle loro esigenze.

Ci tengo a sottolineare, però, che non sarebbe stato possibile raggiungere determinati traguardi senza la collaborazione delle **oltre 3.000 persone** che ogni giorno lavorano e interagiscono con Maiora: i nostri collaboratori, i clienti, i fornitori e tutti i partner che condividono con noi valori, visione e determinazione.

A tutti voi, ancora una volta, va il mio più sentito ringraziamento.

Nel nostro ecosistema, **il futuro è un obiettivo chiaro e costante**, che guida ogni nostra scelta, per contribuire al benessere delle generazioni future, in cui crediamo e a cui ci affidiamo per un domani più sano e un mondo più vivibile.

Con rinnovata stima e gratitudine,

Franco Cannillo
Presidente del CdA





Il ruolo della GDO per una transizione sostenibile e inclusiva

Il futuro è adesso.

Attraverso lo slogan “**Il futuro è adesso**”, abbiamo voluto evidenziare come, per le grandi imprese e realtà di rilievo come Maiora, sia necessario assumere un ruolo attivo nel processo di transizione ecologica, trasformando le sfide ambientali e sociali in leve di crescita e respon-

sabilizzazione che coinvolgono l’azienda stessa e i suoi stakeholder.

Nel contesto attuale, riteniamo molto importante il nostro contributo come azienda della Grande Distribuzione Organizzata: **ogni gior-**





no siamo un punto di incontro tra produzione, consumo e territorio, e, proprio in questo crocevia, anche noi possiamo fare la differenza.

Abbiamo il potere – e il dovere – di guidare l'evoluzione verso modelli di consumo più responsabili, promuovendo prodotti sostenibili, locali e tracciabili, valorizzando le filiere etiche e costruendo relazioni trasparenti con fornitori, clienti e comunità. Possiamo concretamente intervenire sulla lotta alla riduzione dello spreco alimentare, investendo in sistemi digitali per una gestione più efficiente delle scorte, collaborando con organizzazioni del terzo settore per il recupero delle eccedenze e sensibilizzando i consumatori sull'importanza di un uso consapevole delle risorse.

La nostra transizione passa anche per l'**innovazione tecnologica**, che ci consente di monito-

rare e ridurre il nostro impatto ambientale, e per l'**efficientamento energetico** dei nostri punti vendita e centri logistici, tramite il maggior utilizzo di fonti rinnovabili.

Agire ora significa non accontentarsi di mitigare il danno, ma essere protagonisti nella costruzione di soluzioni: attraverso scelte quotidiane, investimenti mirati e una visione di lungo periodo.

Il futuro non è qualcosa da attendere: è una responsabilità che ci appartiene, e che scegliamo di assumere oggi.

Pippo Cannillo
Amministratore Delegato



Highlights 2024

5

Brand

905 mln

Ricavi

109

Punti vendita
diretti

+1.900

Fornitori

416

Punti vendita
partner

2.672

Collaboratori



22.000

Referenze food
commercializzate

206.535

Valore dei
prodotti donati

7.300

Referenze no food
commercializzate

+ 51%

Energia
rinnovabile
autoprodotta
rispetto al 2023

19.384

Ore di formazione
erogate ai
collaboratori
nell'anno

- 1.6%

Emissioni di CO₂
rispetto al 2023



Certificazioni e riconoscimenti

ISO 45001

Sistema sistema di
gestione della salute
e sicurezza sul lavoro

ISO 14001

Sistema
di gestione
ambientale

TOP EMPLOYER 2024

BEST MANAGED
COMPANY 2024

RATING
DI LEGALITÀ



EQUAL SALARY
CERTIFICATION



Risultati economici

	RICAVI	
	2023	2024
	833.029	904.977
	EBITDA	
	2023	2024
	54.120	54.413

	UTILE NETTO	
	2023	2024
	19.647	17.694
	PFN	
	2023	2024
	46.210	65.982



01

Temi generali

ESRS 2

Maiora, dal profitto al proposito	15
La forza della nostra rete: valore, logistica e offerta	27
ESRS e doppia rilevanza: la risposta di Maiora alla CSRD	38

**| Maiora è dove la distribuzione diventa
relazione: ogni acquisto è un passo verso
un'economia più giusta e inclusiva.**



Maiora, dal profitto al proposito

L'identità di Maiora

Maiora S.p.A. SB è un'azienda pugliese, con sede a Corato (BA), appartenente al **setto- re della Grande Distribuzione Organizzata e concessionaria del marchio Despar** nel Cen- tro-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 ri- spettosa del territorio, dei propri collaboratori e dell'ambiente** circostante, facendo leva sul- la lunga tradizione familiare e su una struttura sempre più forte e resiliente rispetto agli inevi- tabili mutamenti del mercato.

PROMESSA

Costruiamo ponti fra le comunità at- traverso i nostri punti vendita, valo- rizzando la qualità, la cultura e i talen- ti dei territori in cui operiamo, con un approccio innovativo e sostenibile.

MISSIONE

Selezionare prodotti di largo consu- mo esaltandone qualità e freschez- za grazie a punti di vendita moderni e accoglienti, generando valore per il consumatore e per l'azienda.

VISIONE

Diventare i leader della GDO del cen- tro-sud Italia.



La nostra carta dei 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.

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.

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.

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.



L'evoluzione responsabile dell'azienda

“

“In un contesto in cui la GDO assume un ruolo cruciale non solo economico ma anche sociale e ambientale, il nostro compito è ridefinire l'idea stessa di valore: generarlo in modo inclusivo, misurarlo in termini di impatto reale e restituirlo attraverso scelte mirate lungo tutta la nostra catena del valore, consapevoli che il nostro impatto più significativo non si riflette unicamente sugli scaffali, ma nel futuro delle persone e del pianeta”

Grazia de Gennaro
Consigliere Delegato alla Comunicazione,
CSR e Sostenibilità e Responsabile di Impatto

*Dal 2024,
il nostro
valore si
misura anche
in impatto.*



IN QUALITÀ DI **SOCIETÀ BENEFIT**, MAIORA, NEL LUGLIO DEL 2024, HA INTEGRATO NEL PROPRIO MODELLO D'IMPRESA L'IMPEGNO VERSO OBIETTIVI DI BENEFICIO COMUNE. LE **FINALITÀ STATUTARIE** RIFLETTONO UNA VISIONE D'IMPRESA RESPONSABILE, ORIENTATA AL LUNGO TERMINE E AL BENESSERE COLLETTIVO.

In particolare, Maiora si impegna a:



Ridurre l'impatto sull'ambiente, attraverso la limitazione degli sprechi, la promozione di prodotti a basso impatto ambientale e, per quanto riguarda il comparto alimentare, la diffusione di articoli con migliori proprietà nutrizionali, contribuendo così attivamente alla salute della popolazione;



Evolvere il proprio modello di business in direzione di **un'economia a basse emissioni**, adottando soluzioni sempre più sostenibili e in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e con il percorso nazionale di transizione ecologica;



Restituire valore al territorio, sostenendo iniziative che tutelano il patrimonio culturale e naturale, favorendo uno sviluppo locale armonioso e creando le condizioni per la nascita di un ecosistema sociale dinamico, inclusivo e capace di affrontare le sfide del futuro;



Essere un punto di riferimento per le persone, costruendo un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso, che valorizzi i talenti e le diversità individuali, promuovendo il benessere condiviso e diffondendo una cultura aziendale fondata su valori solidi e autentici.



Un salto nella storia

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.

Despar riceve il riconoscimento di **"Insegna preferita dagli italiani"** e ottiene il riconoscimento ufficiale di **Marchio di Valore Storico**. Il Presidente e Amministratore Delegato di Maiora, Pippo Cannillo, figlio del fondatore del Gruppo, Franco Cannillo, entra nella classifica dei **Top Manager di Forbes Italia**. 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.

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"**.

2012

2014

2016/20

2021

2022

2023

2024

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**.

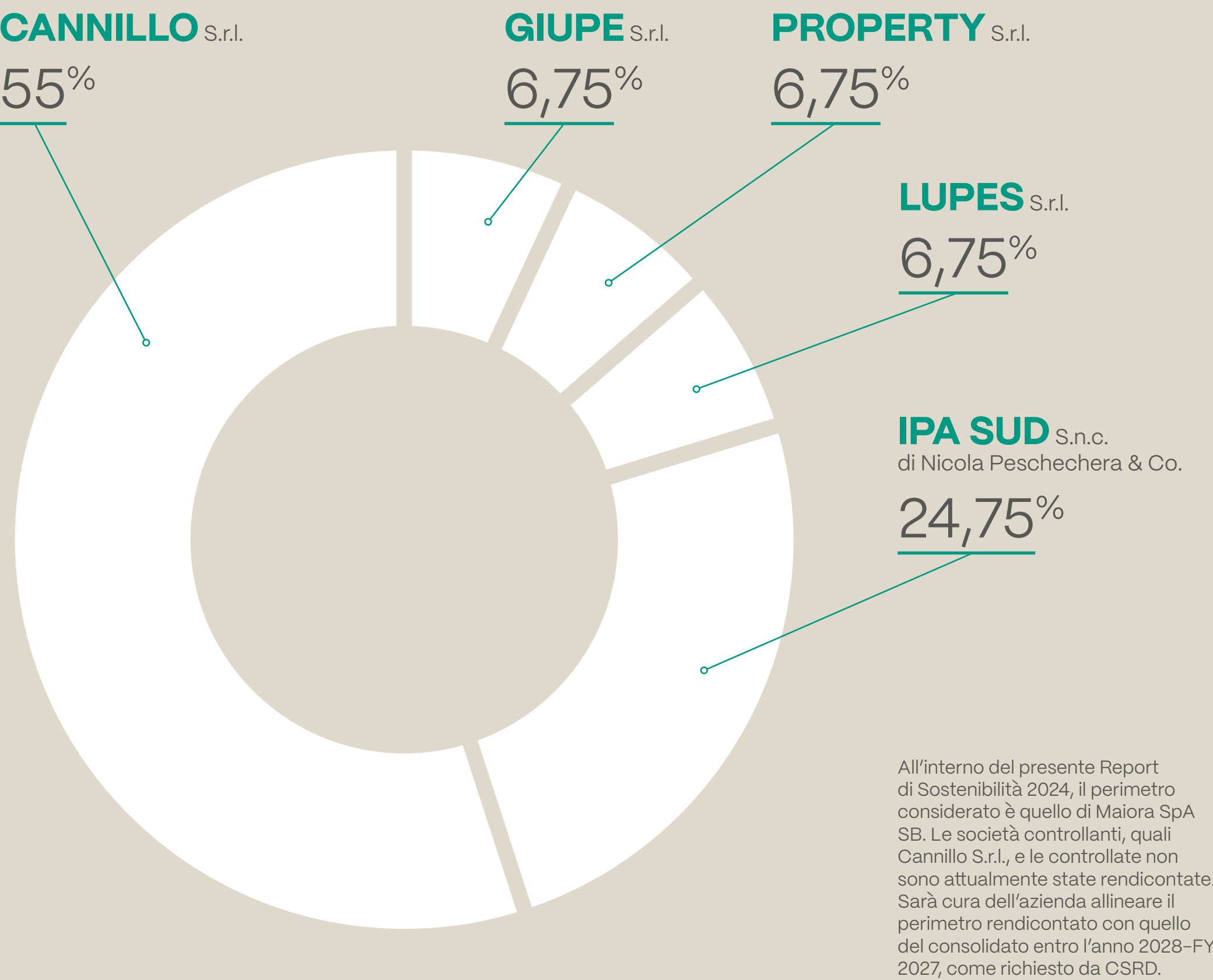
Maiora apre nuovi punti di vendita a marchio Despar nel canale retail e Altasfera nel canale cash&carry e avvia la **centralizzazione logistica delle carni** presso la piattaforma di Fasano. Nasce il **"Format 35"**, un nuovo modello di Interspar studiato in collaborazione con l'Università di Parma.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

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.

Maiora diventa **Società per Azioni Società Benefit** il 18 luglio 2024 e rinnova la prestigiosa certificazione **Top Employer**, proseguendo con l'attività di espansione della rete vendita nel Centro-Sud, specialmente nella regione Calabria, attraverso una **importante acquisizione** di una serie di supermercati e Cash&Carry. Continuano le iniziative dedicate al sociale e al sostegno del territorio, ma in particolare ai propri collaboratori, attraverso percorsi di formazione e specializzazione dedicati a tutti i livelli del personale.



La struttura societaria



Partecipazioni

CONTROLLATE DA MAIORA	ATTIVITÀ
PROGETTO CALABRIA S.R.L. 100%	Gestione di alcuni punti vendita in area Calabria
GE.DIS 100%	Gestione di punti vendita in formula discount
ARDITA 51%	Joint venture con Ergon SpA per lo sviluppo del format ARD Discount
COLLEGATE A MAIORA	ATTIVITÀ
DESPAR SERVIZI S.c.a.r.l. 40%	Fornitura di servizi commerciali, logistici, di marketing e amministrativi alle aziende associate nel settore della distribuzione alimentare
DESPAR ITALIA S.c.a.r.l. 32%	Promozione e sviluppo del marchio Despar in Italia, inclusa la gestione del marchio, la commercializzazione di prodotti e il supporto alle aziende associate per lo sviluppo della loro rete vendita
ALTASFERA ITALIA S.c.a.r.l. 47%	Fornitura di prodotti alimentari e non alimentari a operatori del settore Ho.Re.Ca



Struttura e funzione degli organi direttivi e dei team interfunzionali



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

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Organismo di Vigilanza



Il Consiglio di Amministrazione

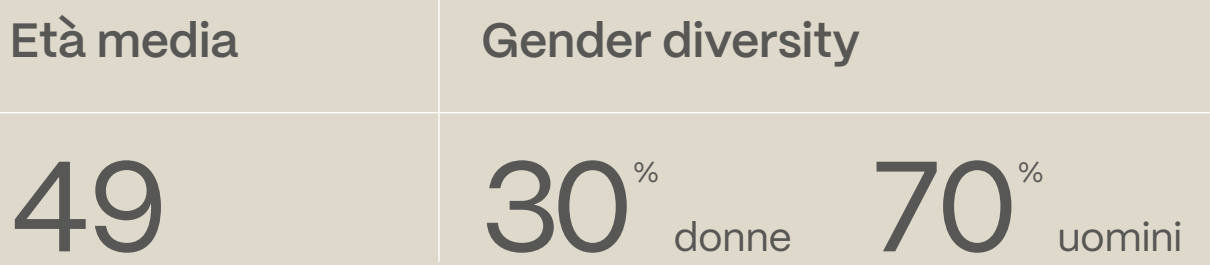
Il Consiglio di Amministrazione di Maiora, come stabilito dal Codice Civile, è **l'organo preposto ad assumere le decisioni più importanti** sotto il profilo economico-strategico della Società nonché condurre nel complesso l'attività gestoria di impresa.

L'attuale composizione degli organi sotto descritti presenta un adeguato livello di "diversità", consentendo, in ragione delle caratteristiche personali e professionali di ciascuno dei componenti, un adeguato e approfondito esame delle diverse questioni poste all'attenzione dagli stessi.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione sono coinvolti esclusivamente

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 e altre figure manageriali sono state disciplinate nell'ambito dello statuto di Maiora approvato in sede di Assemblea Straordinaria il **18 luglio 2024**.



INTRODUZIONE					
TEMI GENERALI					
TEMI AMBIENTALI					
TEMI SOCIALI					
TEMI DI GOVERNANCE					
APPENDICE					
COMPONENTE	CARICA	DATA NOMINA	DATA DI NASCITA	ESECUTIVO	TITOLO DI STUDIO
Francesco Cannillo	Presidente del CdA	18.07.2024	11.07.1952	Sì	Diploma
Giuseppe Cannillo	Amministratore Delegato	18.07.2024	05.03.1980	Sì	Laurea in Economia Aziendale
Marco Peschechera	Vice Presidente del CdA e Consigliere Delegato all'area finanza	18.07.2024	16.10.1976	Sì	Laurea in Economia e legislazione per l'impresa, Abilitazione all'Albo dei Dottori Commercialisti e Revisori dei Conti
Grazie de Gennaro	Consigliere Delegato all'area Comunicazione, CSR e Sostenibilità	18.07.2024	25.08.1987	Sì	Laurea in Scienze della Comunicazione e iscrizione all'Albo dei Giornalisti
Ileana Cannillo	Consigliere Delegato all'area Cash&Carry	18.07.2024	01.07.1978	Sì	Diploma
Luigi Peschechera	Consigliere Delegato all'area Sviluppo	18.07.2024	01.01.1972	Sì	Laurea in Economia Aziendale
Giuseppe Peschechera		18.07.2024	12.10.1974	No	Laurea in Economia e Commercio



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	DATA DI NASCITA	ESECUTIVO	TITOLO DI STUDIO
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	Gender diversity
53	100% uomini

Organismo di Vigilanza

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 riscontri la necessità di adeguamenti connessi a cambiamenti sopravvenuti della struttura organizzativa o della normativa applicabile.

COMPONENTE	DATA NOMINA	DATA SCADENZA	DATA DI NASCITA	ESECUTIVO	TITOLO DI STUDIO
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 S.p.A. SB

Età media	Gender diversity
55	50% donne 50% uomini



Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo, composto da tutti i Dirigenti e dal Consiglio di Amministrazione di Maiora, svolge un ruolo consultivo e propositivo in materia di indirizzi strategici e ha il compito di: elaborare linee guida e interventi operativi, 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	N. riunioni (2024)	Gender diversity	
13	10	15% donne	85% uomini

Comitato Commerciale

Il Comitato Commerciale ha l’obiettivo di mettere a confronto gli attori che hanno ruoli di responsabilità circa problematiche e opportunità in **ambito commerciale e assorti-mentale**.

N. componenti	N. riunioni (2024)	Gender diversity	
20	8	20% donne	80% uomini

Società di Revisione

La Società di Revisione si occupa della revisione legale dei conti e della revisione contabile, ovvero l’attività di audit sul bilancio d’esercizio al 31.12.24.

DENOMINAZIONE	DATA NOMINA	PERIODO DI INCARICO	INCARICO	PERIMETRO
Ey S.p.a	27.05.2024	Fino all’approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2024	Revisione legale del bilancio di esercizio	Maiora S.p.A. SB





Comitato Guida per la Parità di Genere

Svolge compiti **consultivi e propositivi in materia di parità di trattamento** e segue i processi di certificazione aziendale. Promuove e monitora l'uguaglianza di genere all'interno di Maiora e, in particolare, collabora con la Direzione nella definizione della politica di parità di genere, vigilando sul rispetto dei principi di non discriminazione.

N. componenti	Gender diversity	
6	66% donne	34% uomini





Team Sostenibilità

Si tratta di un **Team interfunzionale** composto da collaboratori interni a Maiora che, uniti da inclinazione e interesse verso le tematiche ESG, si pone l’obiettivo di **diffondere una cultura di sostenibilità e aumentare la consapevolezza degli stakeholder**. Ha funzioni consultive, propositive e di monitoraggio degli obiettivi, dei processi e delle iniziative di sostenibilità, inclusa la stesura del Report annuale.

N. componenti	Gender diversity	
10	50% donne	50% uomini





La forza della nostra rete: valore, logistica e offerta

La catena del valore

L'efficacia del modello di business di Maiora si fonda sull'efficienza operativa e sulla linearità della catena del valore, intesa come **l'insieme coordinato di attività** che, a partire dall'approvvigionamento di materie prime e prodotti industriali, conducono alla distribuzione finale presso il punto vendita, con il consumatore come destinatario ultimo del valore generato.





*Il nostro impegno si traduce in una **visione integrata che abbraccia ogni anello della catena del valore**. Dalla selezione di fornitori locali alla distribuzione capillare sul territorio, ogni fase è progettata per **sostenere l'economia di prossimità, promuovere pratiche responsabili e garantire prodotti di alta qualità** ai clienti che ci accordano la loro fiducia ogni giorno. Siamo orgogliosi di partecipare attivamente a Forum, una delle principali supercentrali d'acquisto italiane, che ci consente di gestire in modo sostenibile gli accordi commerciali con l'industria di marca. Ancora più strategica è la nostra **Centrale Despar Italia**, impegnata in sinergia con i soci sul territorio per far crescere costantemente anche la Marca del Distributore (MDD), offrendo prodotti che esprimono qualità, italianità e tradizione, anticipando le tendenze del benessere e della sostenibilità.*



OPERAZIONI

A monte

APPROVIGIONAMENTO

- Acquisto di beni food e no food
- Acquisto servizi utili alle attività aziendali

Proprie

CE.DI

- Stoccaggio delle merci

UFFICI

- Acquisti e Marketing
- Vendite Dirette
- Vendite Franchising ed Estero
- Area Tecnica
- Risorse Umane
- Amministrazione

PUNTI VENDITA

- Preparazioni di:
- Gastronomia
 - Panetteria
 - Pescheria
 - Macelleria

A valle

CONSUMO

- Customer care
- Gestione dei richiami di prodotto
- Spesa a domicilio
- Ritiro in negozio

STAKEHOLDER



- FORNITORI

- CONSUMATORE FINALE
- AZIENDE CLIENTI
- COMUNITÀ LOCALE



La rete logistico-distributiva

+ 29.300

Numero
totale
referenze

L'ASSORTIMENTO DI MAIORA
COMPRENDE OLTRE **22.000
REFERENZE ALIMENTARI**
E OLTRE **7.300 REFERENZE
DI ARTICOLI NON FOOD**,
APPROVVIGIONANDOSI DA OLTRE
1.400 FORNITORI DI PRODOTTO
E AVVALENDOSI DI UNA RETE
DISTRIBUTIVA CHE SERVE IL
CENTRO-SUD ITALIA GRAZIE
A **4 CE.DI. DI PROPRIETÀ**
E ALCUNE PIATTAFORME
GESTITE IN CONTO TERZI.

FOOD

Dolci, salati, gastronomia, BLS,
SAFO, surgelati, bevande

circa
18.000

Freschissimi: gastronomia, pescheria,
macelleria, ortofrutta

circa
4.000

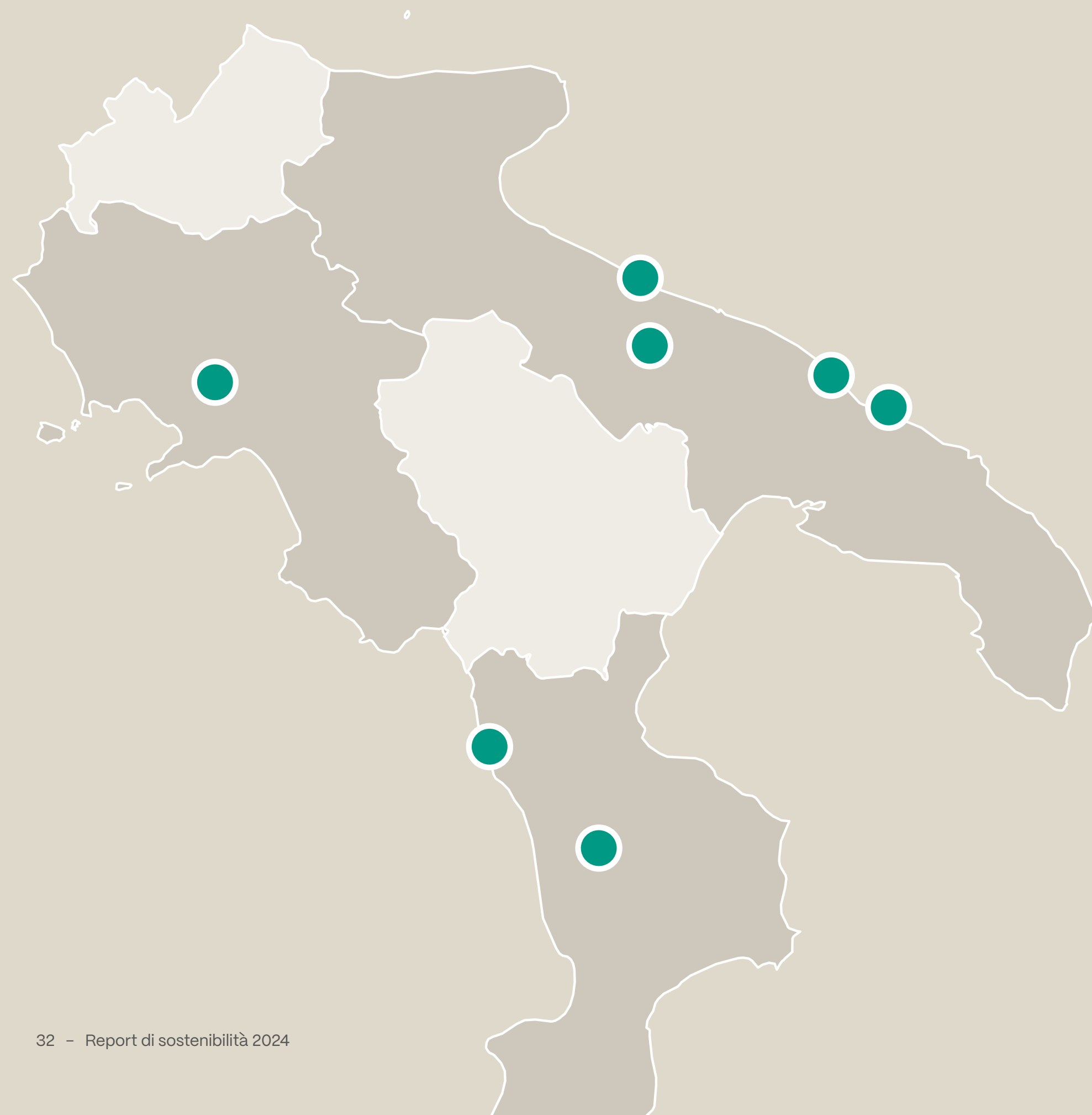
NO-FOOD

Cura casa, cura persona,
bazar, pet

circa
7.300



La localizzazione dei Ce.Di. e delle piattaforme terziarizzate



→ **CORATO (BA)**
16.700 mq
 per il fresco (sa.fo, bls e ortofrutta) e per i prodotti ittici

→ **BARLETTA (BT)**
10.380 mq
 per il grocery

→ **SAN MARCO ARGENTANO (CS)**
22.030 mq
 per fresco e per il grocery

→ **MONOPOLI (BA)**
1.800 mq
 per i surgelati – terziarizzata

→ **FASANO (BA)**
800 mq
 per le carni – terziarizzata

→ **SCALEA (CS)**
1.400 mq
 per i surgelati – terziarizzata

→ **GRICIGNANO DI AVERSA (CE)**
14.380 mq
 per il grocery – terziarizzata

Superficie di Ce.Di. complessiva:

67.490 mq

Di proprietà:
49.110 mq

Terziarizzata:
18.380 mq



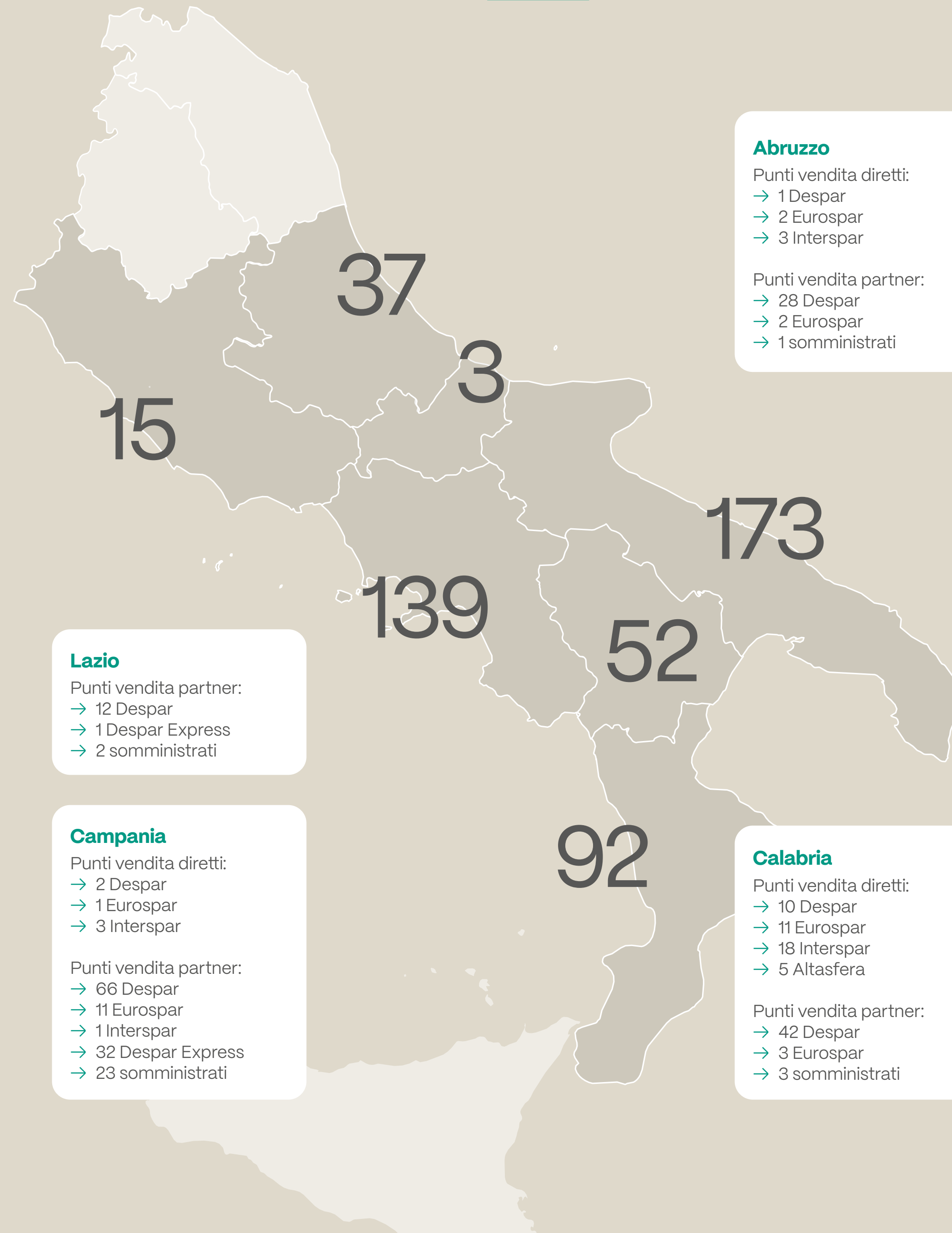
La localizzazione dei punti vendita

525

Totale punti vendita

109
di proprietà (diretti)

416
partner (affiliati)



Abruzzo

Punti vendita diretti:

- 1 Despar
- 2 Eurospar
- 3 Interspar

Punti vendita partner:

- 28 Despar
- 2 Eurospar
- 1 somministrati

Molise

Punti vendita partner:

- 3 Despar

Puglia

Punti vendita diretti:

- 11 Despar
- 16 Eurospar
- 10 Interspar
- 7 Altasfera

Punti vendita partner:

- 106 Despar
- 7 Eurospar
- 16 somministrati

Basilicata

Punti vendita diretti:

- 3 Despar
- 1 Altasfera
- 5 Interspar

Punti vendita partner:

- 34 Despar
- 4 Eurospar
- 1 Interspar
- 4 somministrati

Estero

- 7 Paesi

Calabria

Punti vendita diretti:

- 10 Despar
- 11 Eurospar
- 18 Interspar
- 5 Altasfera

Punti vendita partner:

- 42 Despar
- 3 Eurospar
- 3 somministrati

Lazio

Punti vendita partner:

- 12 Despar
- 1 Despar Express
- 2 somministrati

Campania

Punti vendita diretti:

- 2 Despar
- 1 Eurospar
- 3 Interspar

Punti vendita partner:

- 66 Despar
- 11 Eurospar
- 1 Interspar
- 32 Despar Express
- 23 somministrati



Le insegne di Maiora

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 CINQUE INSEGNE ACCOMUNATE TUTTE DALLO STESSO INCONFONDIBILE STILE: DESPAR, DESPAR EXPRESS, EUROSPAR, INTERSPAR E ALTASFERA.



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



DESPAR EXPRESS è l'insegna di prossimità, pensata per la spesa giornaliera, dove la conoscenza diretta dei clienti e delle loro abitudini di acquisto permette di offrire un servizio attento e personalizzato. Sono punti vendita di vicinato, con una superficie fino a 250 mq e una politica promozionale dedicata.



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.



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.



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.

Insegna dell'anno

Despar, ancora una volta, è **"Insegna dell'Anno"** per il **2024-2025** nella categoria supermercati, un premio che conferma 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.**





La gamma merceologica

L'architettura delle linee a marchio Despar rappresenta un sistema articolato e strategicamente strutturato per rispondere a esigenze diversificate di consumo, coniugando qualità, convenienza, e sicurezza dei prodotti venduti. Attraverso un **portafoglio prodotti molto variegato**, l'offerta si suddivide in linee caratterizzate da finalità e target distinti: dal segmento mainstream (Despar) a quello premium (Despar Premium), dal biologico certificato (Scelta Verde Bio, Logico) al non alimentare eco-compatibile (Scelta Verde Eco, Logico), passando per le linee dedicate a esigenze nutrizionali specifiche (Free From, Vital), alle filiere tracciate (Passo dopo Passo), alla cosmesi e alla cura della

persona (XMe), alla parafarmacia (MediPro), fino ai prodotti destinati al pet care (Molly e Scotty) e all'infanzia (Despar Bebè).

Tutti i prodotti sono sviluppati secondo criteri rigorosi di selezione delle materie prime, controllo qualità, tracciabilità della filiera e conformità normativa. La struttura multi-linea consente di presidiare in modo sinergico più segmenti del mercato, rafforzando l'identità del brand Despar quale marchio in grado di offrire un'esperienza d'acquisto completa e altamente soddisfacente per il consumatore.





DESPAR

La linea Despar, con più di 1.000 referenze, offre una gamma completa di prodotti per la spesa quotidiana. I prodotti della linea Despar si articolano in diverse categorie, alimentari e non, e con un rapporto qualità-prezzo davvero unico per rispondere a ogni esigenza dei consumatori. Tutte le materie prime, le procedure di lavorazione e i criteri di confezionamento dei prodotti a marchio Despar passano attraverso controlli accurati e severi. E grazie alla seria politica di contenimento dei costi, i prezzi sono sempre convenienti.



DESPAR PREMIUM

La profonda conoscenza di Despar del territorio e della cultura alimentare italiana si concretizza nella linea Despar Premium, costituita da eccellenze gastronomiche tipiche e attentamente selezionate per offrire ai clienti solo il meglio. Despar Premium dedica particolare attenzione alle specialità locali e alle ricette tradizionali. Dai cantucci toscani IGP ai preziosi olii di Sicilia: tutti i prodotti di questa linea sono preparati facendo attenzione alla tradizione e ponendo una grande cura nella scelta delle materie prime.



PASSO DOPO PASSO

Il marchio Passo dopo Passo Despar rappresenta l'impegno di Despar per il miglioramento degli standard produttivi di carne, pesce e ortofrutta. La filiera Passo dopo Passo Despar si basa su regole sicure che permettono

ai consumatori di conoscere con la massima trasparenza la provenienza dei prodotti, come sono stati allevati o coltivati, chi li ha lavorati e poi trasportati al punto vendita. Un percorso composto da controlli accurati in tutte le fasi che garantiscono elevati standard di qualità e sicurezza. Il bollino Passo dopo Passo è posto su verdura, frutta, carne e pesce a indicare il pieno rispetto del benessere dell'ambiente e degli animali.



SCELTA VERDE BIO, LOGICO

Sostenibilità è il valore che Despar porta avanti attraverso la sua linea a marchio Scelta Verde Bio-Logico Despar. Si tratta di una linea completa di prodotti biologici ottenuti con sostanze e procedimenti naturali. La linea Scelta Verde Bio, Logico Despar nasce in risposta a tutti quei consumatori, attenti alla salvaguardia delle risorse naturali, della biodiversità e al benessere degli animali, che ricercano prodotti ottenuti con materie e procedimenti naturali. Affinché tutto questo si realizzi, Maiora si affida a fornitori in possesso delle certificazioni previste dalla normativa europea sulla coltivazione biologica.



SCELTA VERDE ECO, LOGICO

I prodotti della linea Scelta Verde Eco Logico Despar sono prodotti non alimentari a ridotto impatto ambientale in risposta di Maiora all'esigenza di preservare le risorse del nostro pianeta e sono concepiti per limitare il consumo energetico, permettendo così una riduzione delle emissioni di gas serra. Inoltre, la scelta delle materie prime con cui sono realizzati deve garantire un basso impatto inquinante.





DESPAR VEGGIE

Linea Despar Veggie è una gamma di prodotti gustosi dedicati a chi cerca una buona e sana alternativa ai piatti di origine animale.

La linea Veggie è la proposta di Despar ai consumatori che cerca no un'al-
ternativa gustosa ai piatti a base di carne. In linea con le ulti me tendenze
del mercato, i prodotti Veggie garantiscono il rispetto di un'alimentazione
vegetariana o vegana e sono perfetti per coloro che desiderano seguire
una dieta equilibrata senza rinunciare al gusto. La maggior parte dei pro-
dotti di questa linea proviene da agricoltura biologica certificata.



EQUO SOLIDALE

Con la linea Equo Solidale, Maiora seleziona e propone prodotti del com-
mercio Equo Solidale così da contribuire al sostegno delle piccole eco-
nomie emergenti. La linea Equo Solidale Despar propone prodotti prove-
nienti dal commercio equo e solidale che favorisce economie emergenti
e consente a piccoli agricoltori del Sud del Mondo di accedere a merca-
ti più ampi ed evoluti. L'obiettivo di questa linea è offrire ai consumatori
prodotti di qualità e allo stesso tempo promuovere il valore della solida-
rietà, dando una speranza di crescita ai Paesi in via di sviluppo. Inoltre, le
referenze di questa linea sono disponibili in pack eco-sostenibili e com-
pletamente richiudibili, caratteristica quest'ultima che consente un minor
spreco di cibo.



DESPAR VITAL

Despar Vital rappresenta l'offerta di Despar di prodotti funzionali con i
quali vuole promuovere salute e benessere senza trascurare gusto e con-
venienza. Infatti, fanno parte di questa linea quei prodotti alimentari che
apportano benefici nutrizionali e che possono essere il complemento ide-
ale di un'alimentazione equilibrata.



DESPAR FREE FROM

I prodotti della linea Despar Free From sono studiati per i consumatori
che hanno particolari esigenze alimentari come celiachia o intolleran za
a glutine, lattosio o lieviti. Nei prodotti Despar Free From si può trovare la
massima sicurezza garantita dai controlli effettuati da Despar, unita all'at-
tenzione per qualità e sapore.



CA' DOLCE

Ca' Dolce è il marchio storico di Despar nel segmento più goloso: quello
dei dolci da ricorrenza. Colombe, confezioni natalizie, delizie di ciocco-
lato, pandori e panettoni, uova pasquali, ma anche torte al limoncello e
tiramisù. A quarant'anni dal suo primo lancio, Ca' Dolce è ancora la linea
di prodotti da forno sinonimo di festa nei punti vendita Despar.





STORIE DI GUSTO

Competenza, artigianalità e gusto: ecco come prepariamo le irresistibili bontà Storie di Gusto. La nostra selezione di prodotti unici e specialità tipiche, preparati con materie prime di qualità ed una sapienza che si tramanda da generazioni. Un'offerta unica di prodotti che raccontano una storia, un territorio e la cultura del cibo, con tutte le sue sfumature e le sue possibili combinazioni. Scopri il sapore autentico della cucina italiana con i nostri preparati di carne, pesce, frutta, panetteria e SA-FO.



XME DESPAR

XMe Despar è la linea Despar di prodotti per la cura della persona. Un'ampia gamma che comprende bagnoschiuma, shampoo, deodoranti e molto altro ancora. Tutti i prodotti sono dermatologicamente testati e non contengono sostanze allergeniche.



DESPAR BEBÈ

Despar ha pensato anche ai più piccoli con Despar Bebè, la linea di prodotti specifici per l'igiene, la cura e l'alimentazione dei neonati. Maiora si prende cura anche dei più piccoli.

I prodotti della linea Despar Bebè per l'igiene e la cura dei più piccoli, con ingredienti biologici di origine vegetale, sono soffici e delicati sulla pelle dei bambini e sono tutti dermatologicamente testati. Senza siliconi e senza PEG. Tutti i prodotti hanno un quantitativo di ingredienti di origine naturale superiore al 95%.

Ideali fin dai primi mesi. I biscottini solubili, le pastine, gli omogenizzati, il semolino e i nettari Despar Bebè sono preparati con ingredienti prove-

nienti da coltivazioni biologiche in cui non si utilizzano i fertilizzanti chimici e i pesticidi, nel pieno rispetto della normativa comunitaria sul biologico. I prodotti Despar Bebè sono ricchi di vitamine e sono adatti all'alimentazione dei bambini fin dai primi mesi.



MEDIPRO DESPAR

MediPro Despar è la linea di prodotti di parafarmacia curata da Despar. I prodotti di questa linea si dividono in sei categorie, distinte per i diversi colori che ne indicano l'indirizzo d'uso: Medicazione, Cerotti Speciali, Primo Soccorso, Comfort e cura di mani e piedi, Cura e prevenzione, Diagnostica. In questa linea non si trovano solo prodotti standard, come cerotti e garze, ma anche articoli speciali e ad alto contenuto tecnico, come i cerotti antiurto o in alluminio per le bruciature.



MOLLY E SCOTTY

Molly e Scotty sono le due linee di prodotti a marchio che Despar dedica alla cura e al cibo per gatti e cani. Sono alimenti completi o complementari ricchi di vitamine e sostanze nutritive adatte ai propri amici animali per dar loro tutta l'energia di cui hanno bisogno. Le linee Molly e Scotty sono anche Premium, una selezione di prodotti di alta gamma per offrire l'eccellenza anche a gatti e cani.



ESRS e doppia rilevanza: la risposta di Maiora alla CSRD

A partire dall'anno 2027, saremo tenuti a rendicontare le prestazioni di sostenibilità a seguito dell'approvazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Contesto e finalità

Prendendo ispirazione dalle richieste degli **European Sustainability Reporting Standards** (ESRS), nel presente anno di rendicontazione Maiora ha effettuato l'analisi di doppia rilevanza.

La metodologia utilizzata da Maiora, tiene in considerazione due diverse prospettive: la **materialità d'impatto**, che si riferisce agli impatti sulle persone o sull'ambiente generati dall'azienda e dalla sua catena del valore, nel breve, medio o lungo termine, considerando

quelli negativi o positivi, effettivi o potenziali; e la **materialità finanziaria**, che si riferisce a rischi e opportunità derivanti da questioni di sostenibilità e che, nel breve, medio o lungo termine, possono influenzare le performance e il posizionamento dell'azienda.



Il processo di valutazione degli impatti, rischi e opportunità

Le fasi del processo sono state le seguenti:

1. ANALISI DEL CONTESTO

→ **MATERIALITÀ DELL'IMPATTO**

Analizza il modo in cui l'azienda influisce su aspetti ambientali, sociali ed economici. Ad esempio, le emissioni di CO₂, il benessere dei dipendenti o l'impatto sulla comunità locale;

→ **MATERIALITÀ FINANZIARIA**

Esamina come le questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) influenzano la performance economica dell'azienda, il suo valore e la capacità di generare profitti nel tempo.

In primo luogo, è stata condotta un'approfondita analisi delle proprie attività e delle relazioni commerciali, esaminando le interazioni con i principali stakeholder e studiando il percorso dei prodotti lungo la catena del valore. A partire dalle fasi iniziali di fornitura, passando per i magazzini e la trasformazione di alcune materie prime, fino alla distribuzione nei punti vendita e alla successiva vendita al consumatore,

questa analisi ha permesso di realizzare una mappatura completa del percorso che conduce all'arrivo dei prodotti sugli scaffali. Tale mappatura è stata essenziale per identificare i possibili impatti, rischi e opportunità legati alla sostenibilità, con l'obiettivo di individuare le tematiche di sostenibilità più rilevanti per il settore in cui opera.



2. IDENTIFICAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RELATIVI ALLE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ

Sulla base delle analisi effettuate, Maiora ha delineato un elenco preliminare di impatti, sia positivi che negativi, oltre a rischi e opportunità potenzialmente rilevanti.

Nel determinare gli impatti più significativi, sono stati considerati diversi fattori, tra cui le attività dell'azienda, le relazioni commerciali individuate attraverso la mappatura della catena del valore, le principali filiere di riferimento e le relative interdipendenze. Inoltre, ogni impatto identi-

cato, positivo o negativo, è stato analizzato in relazione ai rischi e alle opportunità connessi, con l'obiettivo di comprendere le interazioni tra la materialità dell'impatto e quella finanziaria. Questo approccio ha permesso di costruire un elenco di temi completo e rappresentativo della realtà aziendale.

3. VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Successivamente, le funzioni aziendali competenti, con il supporto delle Direzioni e del Consiglio di Amministrazione, sono state coinvolte nel processo di valutazione della rilevanza degli impatti, dei rischi e delle opportunità attraverso interviste mirate. Ogni referente ha fornito la propria valutazione basandosi sulla conoscenza approfondita delle tematiche affrontate, contribuendo a garantire un risultato che rispecchi fedelmente la realtà aziendale. Per determinare la rilevanza, è stato adottato un sistema di valutazione preciso, che considera la manifestazione, la magnitudo e la probabilità degli impatti.

La valutazione della rilevanza finanziaria è stata affidata alla funzione amministrativa, che ha utilizzato la stessa metodologia applicata alla materialità degli impatti. Inoltre, gli organi di Amministrazione e Direzione sono stati aggiornati sui risultati dell'analisi di doppia materialità condotta per il Report, ottenendo così una panoramica chiara sugli impatti, i rischi e le opportunità individuate.



E1

CAMBIAMENTO CLIMATICO

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO ¹
Produzione di emissioni di gas serra Scope 1 e Scope 2 per l'utilizzo di combustibili fossili	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie
Produzione di emissioni di gas serra lungo la catena di valore (Scope 3)	Impatto negativo effettivo	Operazioni a monte e a valle della catena del valore
Consumo di energia per lo svolgimento delle attività aziendali (punti vendita e sede)	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie, a monte e a valle della catena del valore
Opportunità derivante dall'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili e, quindi, dalla riduzione dei costi legati all'approvvigionamento energetico esterno	Opportunità	Operazioni proprie
Opportunità derivanti dalle attività di efficientamento energetico dei punti vendita e della sede e, quindi, dal risparmio di costi energetici	Opportunità	Operazioni proprie
Rischio derivante dal grado di dipendenza da combustibile fossile e, quindi, dalla volatilità del prezzo dei prodotti che da esso derivano, impiegati nello svolgimento dell'attività dell'organizzazione	Rischio	Operazioni proprie
Rischio legato agli effetti del cambiamento climatico e che possono interessare il normale svolgimento dell'attività dell'organizzazione	Rischio	Operazioni proprie

¹ Con "perimetro" si intende la sezione della catena del valore (suddivisa tra "a monte", "operazioni proprie" e "a valle") e, di conseguenza, lo stakeholder che sperimenta l'impatto, il rischio o l'opportunità mappata come rilevante all'interno dell'analisi di doppia materialità.



E5

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Produzione di rifiuti alimentari dovuta a spreco alimentare all'interno del punto vendita	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie
Produzione di rifiuti non alimentari (es. imballaggi secondari di plastica, pallet etc.)	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie
Consumo di materiali per gli imballaggi dei prodotti Marca del Distributore (incluso il packaging utilizzato nelle attività di confezionamento nei punti vendita)	Impatto positivo potenziale	Operazioni proprie
Facilitazione per il consumatore finale nella fase di destinazione dei rifiuti non alimentari nella raccolta differenziata	Impatto positivo potenziale	Operazioni a valle della catena del valore
Opportunità derivante da un approccio anti-spreco, volto al risparmio di costi connessi a prodotti invenduti	Opportunità	Operazioni proprie
Rischio legato alla necessità di essere allineati ai competitor nell'ambito dei packaging innovativi per i prodotti confezionati all'interno dei punti vendita, da cui può derivare l'incremento dei costi di approvvigionamento dei materiali da packaging	Rischio	Operazioni proprie
Rischio di aumento costi derivante dall'applicazione di tasse in materia di packaging come la "plastic tax" e costi derivanti dall'applicazione del Regolamento Imballaggi	Rischio	Operazioni proprie



S1

FORZA LAVORO PROPRIA

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Aggiornamento delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti grazie alla capacità di adottare piani di sviluppo e formazione aziendali	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Incremento del livello di benessere dei dipendenti generato dalla capacità dell'organizzazione di garantire un'occupazione stabile, un dialogo trasparente e proficuo tra dipendenti e organizzazione, un salario adeguato alla luce delle condizioni economiche e sociali nazionali	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Incremento del livello di benessere dei dipendenti generato dalle iniziative di welfare aziendale	Impatto positivo potenziale	Operazioni proprie
Inclusione lavorativa generata dall'assunzione di persone diversamente abili e di persone appartenenti a gruppi sottorappresentati	Impatto positivo potenziale	Operazioni proprie
Diffusione di una cultura inclusiva che considera la diversità e la non discriminazione dei valori da promuovere	Impatto positivo potenziale	Operazioni proprie
Episodi di discriminazione in base a genere, età, orientamento sessuale, abilità, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose nell'ambiente di lavoro	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Episodi di disparità di trattamento in azienda, sulla base di fattori come il genere, età, etnia, religione e ogni altra forma di diversità	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie



DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Violazione dei diritti dei propri dipendenti derivanti dall'adozione di pratiche irregolari occulte, quali lavoro in nero, lavoro forzato e lavoro minorile	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Episodi di violazione della privacy dei propri dipendenti	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Creazione di una cultura della salute dei dipendenti oltre gli aspetti di salute collegati al contesto di lavoro	Impatto positivo potenziale	Operazioni proprie
Compromissione dello stato di salute e della sicurezza dei dipendenti dovuto a eventi di infortunio sul lavoro	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Compromissione dello stato psico-fisico della propria forza lavoro generato da una organizzazione/gestione del lavoro non ottimale	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Compromissione dello stato psico-fisico della propria forza lavoro generato da molestie sul posto di lavoro	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Opportunità derivante dagli elevati livelli di produttività e fidelizzazione, generati dalla soddisfazione dei propri dipendenti	Opportunità	Operazioni proprie
Rischio legato alla difficoltà di acquisire nuovi dipendenti con competenze qualificate e specializzate (es. competenze di reparto specialistico) e, quindi, ai costi per la ricerca, selezione e la formazione di nuovi tecnici	Rischio	Operazioni proprie
Danno economico in seguito a episodi di pratiche di lavoro irregolari occulte relativamente ai propri dipendenti	Rischio	Operazioni proprie
Rischio di infortunio e di malattie connesse al lavoro	Rischio	Operazioni proprie



S2

LAVORATORI LUNGO
LA CATENA DEL VALORE

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Compromissione dello stato di salute e della sicurezza dei lavoratori lungo la catena del valore dovuto a eventi di infortunio sul lavoro	Impatto negativo potenziale	Operazioni a monte della catena del valore
Compromissione dello stato psico-fisico della propria forza lavoro generato da molestie sul posto di lavoro	Impatto negativo potenziale	Operazioni a monte della catena del valore
Violazione dei diritti dei lavoratori lungo la catena del valore derivanti dall'adozione di pratiche irregolari occulte, quali lavoro in nero, lavoro forzato, lavoro minorile e/o a pratiche di subfornitura nascoste	Impatto negativo potenziale	Operazioni a monte della catena del valore

S3

COMUNITÀ
INTERESSATE

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Sviluppo della comunità locale generato grazie alle attività e alle iniziative di carattere solidale	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie a monte e a valle (intera comunità) della catena del valore
Sviluppo economico delle aree locali in cui l'organizzazione opera, attraverso politiche di assunzione di persone provenienti dal territorio	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie a monte e a valle (intera comunità) della catena del valore



S4

CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Compromissione dello stato di salute dei clienti connesso alla sicurezza dei prodotti commercializzati dall’organizzazione	Impatto negativo potenziale	Operazioni a valle della catena del valore
Miglioramento della condizione di accessibilità economica per prodotti di qualità, grazie politiche di prezzo equilibrate	Impatto positivo effettivo	Operazioni a valle della catena del valore
Compromissione dello stato di salute fisica dei clienti dovuto a eventi di infortunio nei punti vendita	Impatto negativo potenziale	Operazioni a valle della catena del valore
Miglioramento dell’esperienza del cliente nel punto vendita e non, attraverso i servizi erogati anche per i consumatori più vulnerabili	Impatto positivo effettivo	Operazioni a valle della catena del valore
Offerta di prodotti che rispettano parametri di responsabilità sociali e ambientali (es. prodotti biologici, no cap, equosolidali)	Impatto positivo effettivo	Operazioni a valle della catena del valore
Diffusione di una cultura sulle tematiche della corretta e sana alimentazione	Impatto positivo potenziale	Operazioni a valle della catena del valore
Comunicazione non trasparente, incompleta e/o ingannevole al cliente con riferimento ai prodotti a Marca del Distributore commercializzati, inclusa quella che non consente una tracciabilità del prodotto	Impatto negativo potenziale	Operazioni a valle della catena del valore
Episodi di violazione della privacy del consumatore finale	Impatto negativo potenziale	Operazioni a valle della catena del valore
Opportunità derivante dall'introduzione di servizi sostenibili e dall'espansione dei canali digitali che migliorando l'esperienza del consumatore	Opportunità	Operazioni proprie
Rischio legato a incidenti di salute e sicurezza del consumatore riguardo a prodotta a Marca del Distributore in seguito a scarsa sicurezza organolettica o a mancanza di dispositivi di sicurezza	Rischio	Operazioni proprie
Rischio legato ad un malfunzionamento dei sistemi informatici e, quindi, a eventuali episodi di violazione della privacy del cliente	Rischio	Operazioni proprie



G1

CONDOTTA DELLE IMPRESE

DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	PERIMETRO
Compromissione della tutela e della protezione degli informatori, ovvero coloro che segnalano o divulgano informazioni concernenti atti illeciti avvenuti	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Compromissione del benessere degli animali a monte della catena del valore dovuto a pratiche di allevamento intensive e non sostenibili nel processo di produzione dei prodotti a Marca del Distributore	Impatto negativo effettivo	Operazioni a monte e a valle della catena del valore
Promozione di una cultura d'impresa in linea con i principi etici aziendali, contro a possibili episodi di illegalità e corruzione	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie, a monte e a valle della catena del valore
Distribuzione di valore economico nei confronti di fornitori locali e di piccoli artigiani localizzati nel territorio	Impatto positivo effettivo	Operazioni a monte della catena del valore
Diffusione di una cultura della sostenibilità attraverso la valutazione dei fornitori in base a criteri sociali e ambientali	Impatto positivo potenziale	Operazioni a monte della catena del valore
Creazione di condizioni economiche che possono danneggiare i fornitori di piccole dimensioni, attraverso l'adozione di pratiche commerciali sleali e/o condizioni contrattuali penalizzanti	Impatto negativo potenziale	Operazioni a monte della catena del valore
Danno reputazionale legato a episodi di maltrattamento degli animali coinvolti nel processo di produzione del prodotto a Marca del distributore, e, quindi alle cattive condizioni di allevamento e di benessere degli animali	Rischio	Operazioni proprie
Rischio legato ad uno scarso assortimento che deriva da una difficile reperibilità delle materie prime di cui l'organizzazione si rifornisce per i propri punti vendita	Rischio	Operazioni proprie



02

Temi
ambientali

ESRS E1	→	Uno sguardo al mondo che cambia	49
	→	Supermercato ed energia	50
	→	Le nostre azioni a tutela del Pianeta e le certificazioni ambientali	51
	→	Emissioni di Scope 1, Scope 2, Scope 3	56
	→	Evoluzione della logistica verso modelli low-carbon	58
ESRS E5	→	Contrastare lo spreco alimentare: una responsabilità condivisa	60
	→	L'uso responsabile delle risorse	62
	→	Dalla produzione allo smaltimento: gestione evoluta di scarti e rifiuti	63



Comprendere l'impatto ambientale delle nostre attività, dalle emissioni alle risorse impiegate, significa riscrivere modelli economici e culturali guidati dalla scienza e alimentati dalla responsabilità.





ESRS E1 cambiamento climatico

Uno sguardo al mondo che cambia

Secondo le stime rilasciate dal Global Carbon Project, le emissioni globali di anidride carbonica (CO₂), nel 2024, hanno raggiunto un nuovo record, toccando i **41,6 miliardi di tonnellate**, con un incremento dello 0,8% rispetto all'anno precedente. Questo aumento è stato alimentato principalmente dalla combustione di combustibili fossili—carbone, petrolio e gas naturale—che da soli hanno generato 37,4 miliardi di tonnellate di CO₂. Un ulteriore contributo significativo è derivato dagli incendi boschivi, in particolare in Sud America, e dalle condizioni climatiche estreme associate al fenomeno El Niño, un "gigante silenzioso" che influenza il clima mondiale, le temperature, le precipitazioni e la vita marina.



In Italia, nonostante un promettente calo delle emissioni del 6% nel primo semestre, il terzo trimestre ha mostrato segnali meno incoraggianti. L'incremento dei consumi energetici nei settori dei trasporti e civile ha attenuato i progressi iniziali, con un aumento dei consumi di benzina e carburanti per l'aviazione. Questo ha portato a una riduzione complessiva delle emissioni inferiore rispetto al primo semestre, evidenziando la necessità di **interventi più incisivi** per mantenere la traiettoria della decarbonizzazione.

Le grandi aziende della Grande Distribuzione Organizzata come Maiora hanno la possibilità di ricoprire un ruolo attivo nella mitigazione dell'impatto ambientale attraverso **l'adozione di pratiche sostenibili**—come l'efficiamento energetico degli edifici, l'ottimizzazione della logistica, la promozione di prodotti a basso impatto ambientale e la riduzione degli sprechi alimentari— con-

tribuendo significativamente alla riduzione delle emissioni di CO₂. Inoltre, l'investimento in tecnologie per il monitoraggio e la gestione delle emissioni può facilitare un controllo più preciso e l'implementazione di strategie efficaci per la sostenibilità ambientale. Vediamo come.

Supermercato ed energia

Maiora riconosce l'importanza strategica della gestione della catena del freddo e del corretto mantenimento della merce nei punti vendita. Questi processi non solo garantiscono la freschezza e la qualità degli alimenti che arrivano sulla tavola dei consumatori, ma si inseriscono in un più ampio impegno verso la sostenibilità ambientale.

L'attenzione alla riduzione dell'impatto ambientale e alla razionalizzazione dei consumi energetici è emersa con forza e ancora una volta nell'analisi di doppia materialità condotta da Maiora, evidenziando la necessità di adottare **soluzioni mirate** per contrastare il cambiamento climatico.

L'attività commerciale di un supermercato, infatti, è un complesso ecosistema di processi ad alto consumo energetico, indispensabili per

garantire al cliente **un'esperienza d'acquisto ottimale e prodotti di eccellente qualità**. Dalla conservazione dei freschi alla gestione dei surgelati, fino alla preparazione di pietanze calde di gastronomia, ogni fase richiede tecnologie avanzate per mantenere garantire la sicurezza alimentare e il mantenimento del gusto autentico dei prodotti.

Attraverso un programma strutturato di **iniziative concrete**, l'azienda si pone l'ambizioso traguardo di coniugare innovazione, efficienza e responsabilità ambientale, garantendo un futuro più sostenibile per la sua comunità e il suo territorio.



I consumi energetici e le nostre azioni a tutela del Pianeta

Sulla base delle analisi approfondite condotte in merito agli impatti ambientali, ai rischi climatici e alle opportunità di miglioramento, Maiora ha definito una serie di azioni concrete per contrastare il **cambiamento climatico**. L'operatività di Maiora, fortemente centrata sulla logistica del settore agroalimentare a temperatura controllata, richiede **ingenti quantità di energia per il trasporto delle merci** dai centri distributivi ai punti vendita. Questo impatto è particolarmente evidente nella stagione estiva, periodo in cui il fabbisogno energetico dei sistemi di refrigerazione aumenta in modo significativo per garantire la qualità dei prodotti freschi e surgelati.

Di conseguenza, l'efficienza energetica riveste un ruolo importante nella visione aziendale, con un forte orientamento all'implementazione di **soluzioni basate su energie rinnovabili, come impianti fotovoltaici e sistemi avanzati di gestione della temperatura**.

La certificazione ISO 14001

La certificazione ISO 14001 rappresenta uno standard internazionale fondamentale per la gestione ambientale, che fornisce alle aziende un quadro strategico per ridurre l'impatto ecologico delle proprie attività. Ottenere e rinnovare questa certificazione per Maiora significa adottare un approccio sistematico alla sostenibilità, migliorando l'efficienza nell'uso delle risorse, riducendo gli sprechi e ottimizzando il consumo energetico.

Implementare un sistema di gestione ambientale conforme agli standard ISO 14001 consente, inoltre, di rafforzare la fiducia dei consumatori e degli stakeholder, oggi sempre più attenti alle pratiche aziendali responsabili.



Di seguito, vengono presentate le azioni intraprese da Maiora per ridurre gli impatti ambientali.



Relamping e illuminazione LED

Tra gli interventi più significativi figura il **relamping**, ovvero la sostituzione dei vecchi corpi illuminanti fluorescenti con moderni impianti LED ad alta efficienza. Nel 2024, sono stati completati interventi in **4 punti vendita**, con un raddoppio dell'indice lm/W, a conferma del **miglioramento delle prestazioni illuminotecniche**. Un progetto analogo ha riguardato anche una delle piattaforme logistiche, dove la sostituzione completa delle lampade a neon ha portato a una riduzione del 70% della potenza installata, con un impatto positivo significativo sul consumo energetico complessivo.



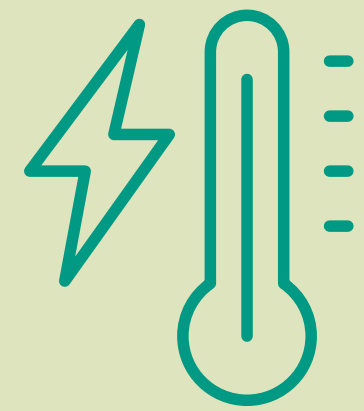
Impianti ad alta efficienza e basse emissioni

Per tutte le nuove aperture e ristrutturazioni si adottano soluzioni che prevedono impianti frigo centralizzati a CO₂ (R744), una tecnologia a basso impatto ambientale (refrigerante naturale con GWP =1) e ad alta efficienza, potenziata da sistemi di sotto raffreddamento che assicurano **prestazioni elevate anche in condizioni climatiche critiche**, come quelle delle estati nel Sud Italia. Questa soluzione è oggi standard per Maiora e rappresenta un punto fermo della nostra visione.

Nel corso del 2024 sono stati progettati **nuovi impianti di riscaldamento e raffrescamento** che prevedono l'utilizzo di gas refrigeranti con un **GWP ridotto del 70%** rispetto ai refrigeranti tradizionali usati nella stessa tecnologia. Questi impianti rappresentano una soluzione intermedia particolarmente efficace in quegli ambiti dove l'impiego di gas naturali non è tecnicamente realizzabile.

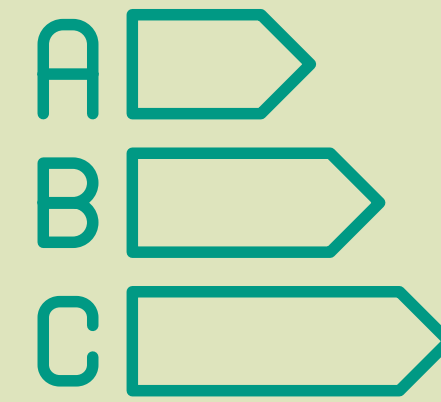
Le prime installazioni di questi nuovi sistemi sono previste per il 2025, mentre la fase di progettazione è stata completata nel 2024, confermando l'impegno dell'azienda in termini di innovazione e sostenibilità.





Climatizzazione sostenibile con pompe di calore

Anche gli impianti di climatizzazione sono stati oggetto di revisione e aggiornamento. In tutte le nuove aperture e nelle ristrutturazioni è stato adottato un sistema centralizzato a pompa di calore, che garantisce un risparmio energetico medio del 15% rispetto alle soluzioni tradizionali.



Criteri ambientali nella selezione impiantistica

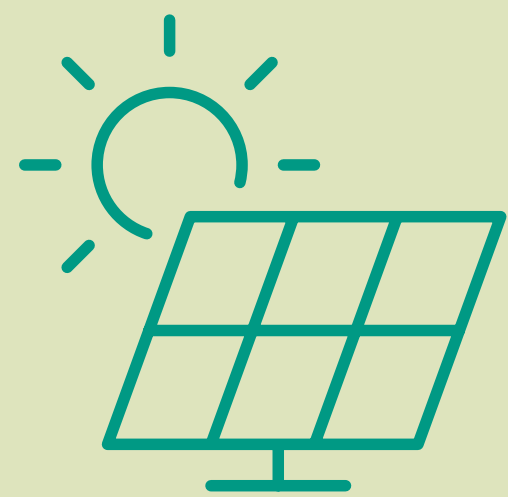
Dal 2024, Maiora ha introdotto formalmente il **parametro di risparmio energetico** tra i criteri di valutazione per la scelta e l'acquisto dei principali impianti tecnologici (climatizzazione, refrigerazione, illuminazione). Questo approccio consente di tenere conto delle performance ambientali degli impianti fin dalle fasi preliminari di progettazione e investimento.



Risultati complessivi di efficientamento nell'ambito di ristrutturazioni

Grazie alla combinazione delle tecnologie adottate – impianti frigo a CO₂, climatizzazione a pompa di calore ed efficienti impianti di illuminazione a LED – **Maiora ha registrato un miglioramento dell'efficienza energetica del 20% rispetto ai consumi precedenti**, a parità di metri lineari di scaffale refrigerato e superfici a temperatura controllata. Questo dato testimonia il valore concreto degli investimenti sostenibili messi in atto nel corso dell'anno.





Energia rinnovabile e autoproduzione da impianti fotovoltaici

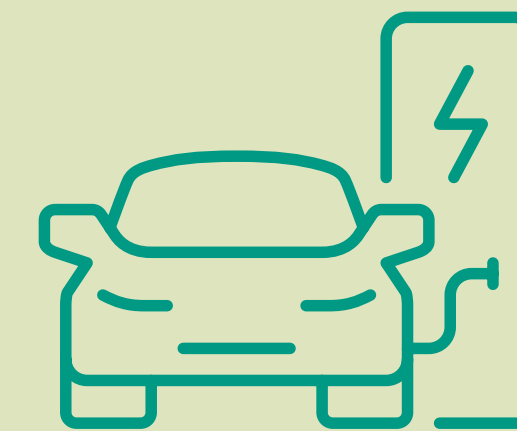
Nel 2024, Maiora ha continuato ad **investire nella produzione e nell'autoconsumo di energia elettrica da fonti rinnovabili** (fotovoltaico), con l'obiettivo di ridurre la propria dipendenza da fonti fossili e abbattere le emissioni indirette legate all'approvvigionamento energetico (Scope 2).

Durante l'anno, è proseguita la **progettazione e realizzazione di impianti fotovoltaici sui tetti dei punti vendita** e dei centri distributivi (Ce.Di.).

Tra i progetti più rilevanti figura l'installazione dell'impianto con la maggiore potenza installata fino ad oggi da Maiora: si tratta dell'impianto realizzato presso il Ce.Di. di Barletta, con una potenza di 1,2 MW.

Grazie agli impianti entrati in funzione nel corso dell'anno, **l'autoconsumo di energia fotovoltaica è aumentato del 51% rispetto al 2023**, contribuendo in modo sostanziale alla decarbonizzazione delle attività aziendali.

Sono inoltre già stati progettati e appaltati ulteriori impianti che entreranno in funzione nel corso del 2025, a conferma dell'impegno strutturale e continuativo di Maiora verso la transizione energetica e la sostenibilità ambientale.



Mobilità elettrica e infrastrutture di ricarica

Nel 2024, Maiora ha continuato a investire nello sviluppo della mobilità sostenibile, promuovendo l'utilizzo di veicoli elettrici e la realizzazione di infrastrutture dedicate alla ricarica.

Durante l'anno, è proseguita l'attività già avviata nel 2023 con la messa in funzione di **6 stazioni di ricarica elettrica** presso la sede logistica di Corato, a servizio della flotta aziendale.

Inoltre, nel corso del 2024 è stato definito un accordo tra Maiora e un operatore specializzato per

l'installazione e gestione di **colonnine di ricarica nei parcheggi dei punti vendita**. Lo start-up del progetto è previsto per il 2025, con una prima fase che prevede l'installazione di 6 colonnine fast (per un totale di 12 punti di ricarica) in altrettanti supermercati.

Queste iniziative contribuiscono a favorire la diffusione della mobilità elettrica anche tra i clienti, offrendo un servizio sempre più sostenibile, in linea con gli obiettivi di riduzione delle emissioni dirette e indirette dell'azienda.

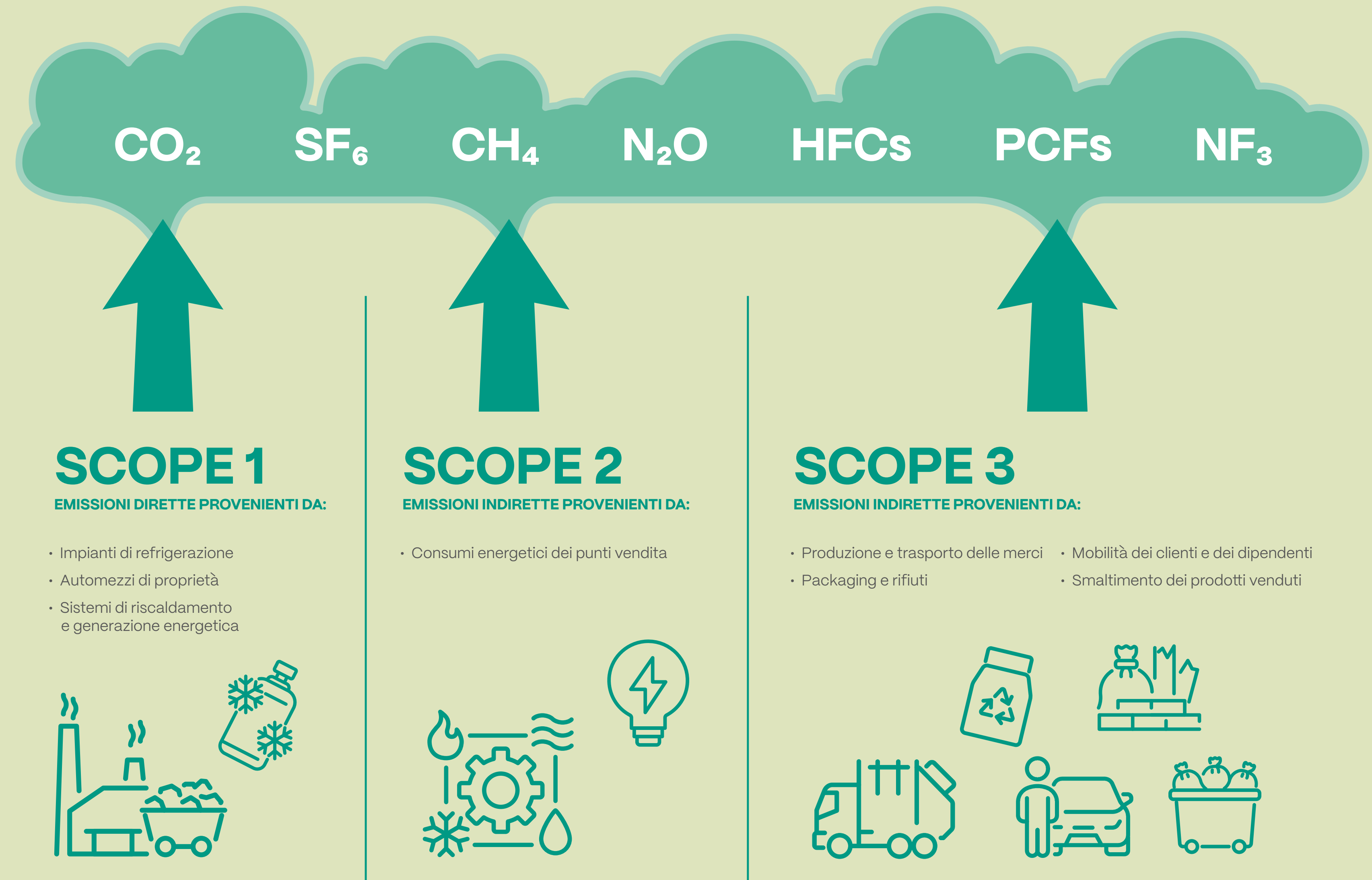


QUANTIFICAZIONE DEI CONSUMI ENERGICI AZIENDALI IN MWH

		u.m.	2023	2024	%var 2024-2023
ENERGIA ELETTRICA	Energia elettrica acquistata e consumata	Mwh	56.216,79	58.938,30	4,84%
	di cui priva di garanzia di origine	Mwh	56.216,79	58.938,30	4,84%
	di cui con garanzia di origine	Mwh	–	–	–
	Energia elettrica autoprodotta e consumata	Mwh	1.541,75	2.564,23	66,32%
	di cui prodotta e auto-consumata da sorgenti non rinnovabili	Mwh	N.D.	241,54	–
	di cui prodotta e auto-consumata da impianto fotovoltaico	Mwh	1.541,75	2.322,69	50,65%
Tot. Energia elettrica consumata		Mwh	57.758,54	61.502,53	6,48%
RISCALDAMENTO	Gas naturale per riscaldamento	Mwh	1.164,46	1.181,67	1,48%
Tot. Energia per riscaldamento		Mwh	1.164,46	1.181,67	1,48%
PARCO AUTO AZIENDALE	Consumi di carburante diesel	Mwh	2.670,48	2.909,30	8,94%
Tot. Energia consumata da parco auto aziendale		Mwh	2.670,48	2.909,30	8,94%
Tot. Consumi energetici		Mwh	61.593,49	65.593,50	6,49%



Emissioni di Scope 1, Scope 2, Scope 3



Le emissioni di gas a effetto serra (GHG) sono classificate in tre categorie, denominate Scope 1, Scope 2 e Scope 3, secondo il Greenhouse Gas Protocol, uno standard internazionale per la contabilizzazione delle emissioni.

**SCOPE 1:
EMISSIONI DIRETTE**

Le emissioni di Scope 1 derivano da fonti direttamente controllate dall'azienda. Nel caso di Maiora, queste includono:

- Impianti di refrigerazione: l'uso di refrigeranti nei sistemi di conservazione dei freschi e surgelati può generare emissioni di gas fluorurati (F-Gas), particolarmente dannosi per il clima.
- Automezzi di proprietà: i veicoli per la logistica interna e la distribuzione che operano con combustibili fossili (diesel o benzina) contribuiscono alle emissioni dirette di CO₂.
- Sistemi di riscaldamento e generazione energetica: l'uso di caldaie, generatori o impianti di cogenerazione alimentati da combustibili fossili per il riscaldamento dei punti vendita o dei magazzini.

**SCOPE 2:
EMISSIONI INDIRETTE DA ENERGIA ACQUISTATA**

Le emissioni di Scope 2 provengono dalla produzione dell'energia elettrica, del calore o del vapore acquistati da terzi. Per Maiora, queste includono:

- Consumi energetici dei punti vendita: l'illuminazione, la climatizzazione e gli impianti frigoriferi sono tra i principali responsabili del consumo di energia.
- Sedi amministrative e centri logistici: gli uffici e i magazzini generano emissioni indirette attraverso l'energia utilizzata per riscaldamento, raffreddamento e operazioni aziendali.

**SCOPE 3:
EMISSIONI INDIRETTE LUNGO LA CATENA DEL VALORE**

Le emissioni di Scope 3 rappresentano l'impatto ambientale più esteso, derivante da attività non direttamente controllate dall'azienda ma legate alla sua catena del valore. Per Maiora, queste includono:

- Produzione e trasporto delle merci: i fornitori e le aziende produttrici generano emissioni attraverso coltivazione, lavorazione e distribuzione dei prodotti venduti nei supermercati.
- Packaging e rifiuti: gli imballaggi in plastica e cartone, oltre agli scarti alimentari, contribuiscono alle emissioni derivanti dalla gestione dei rifiuti e dal riciclo.
- Mobilità dei clienti e dipendenti: l'impatto delle emissioni legate agli spostamenti dei clienti per raggiungere i punti vendita e dei dipendenti per recarsi al lavoro.
- Smaltimento dei prodotti venduti: il fine vita dei prodotti, inclusa la gestione dei rifiuti alimentari e degli imballaggi, influenza l'impronta ecologica dell'azienda.

Il calcolo delle emissioni di Scope 3 rappresenta una sfida particolarmente complessa per Maiora, che si avvale di una rete di oltre 1.400 fornitori a fronte di più di 22.000 referenze distribuite al consumatore. A differenza delle emissioni dirette (Scope 1) e indirette da energia acquistata (Scope 2), le emissioni di Scope 3 derivano da attività che non sono sotto il diretto controllo dell'azienda ma che influenzano significativamente la sua impronta ecologica, come la produzione, il trasporto delle merci, l'uso dei prodotti venduti e la gestione dei rifiuti.

Gestire una filiera così vasta implica difficoltà nel raccogliere dati affidabili da fornitori con diversi livelli di trasparenza e capacità di monitoraggio ambientale. Le metodologie di calcolo delle emissioni possono variare in base al settore, al tipo di prodotto e alle pratiche operative dei singoli fornitori, rendendo difficile ottenere una stima uniforme e precisa. Inoltre, molte aziende della filiera potrebbero non avere strumenti avanzati per il monitoraggio delle proprie emissioni, implicando che Maiora, in futuro, debba utilizzare modelli di calcolo e stime generiche basate su fattori di emissione standardizzati.

Un ulteriore ostacolo è rappresentato dalla complessità della logistica nella GDO: il trasporto delle merci avviene attraverso molteplici canali e modalità, con impatti ambientali variabili in funzione della distanza, del mezzo utilizzato e dell'efficienza dei processi. Questo aspetto, unito alla continua evoluzione delle normative ambientali, renderà indispensabile un sistema di tracciabilità avanzato e una stretta collaborazione con i fornitori per migliorare l'accuratezza delle misurazioni.



Evoluzione della logistica verso modelli low-carbon

Maiora ha un impatto significativo in termini ambientali, principalmente legato alle attività di distribuzione e consegna delle merci ai propri punti vendita, sia diretti che associati. La gestione efficiente della logistica rappresenta, quindi, una **leva fondamentale** per ridurre le emissioni e garantire un approccio più sostenibile.

Per affrontare questa sfida, Maiora ha implementato un sistema di monitoraggio delle emissioni di CO₂, con calcoli dettagliati basati su chilometri percorsi e tonnellate di CO₂ prodotte. Tale monitoraggio consente all’azienda di quantificare l’impatto del trasporto e di individuare soluzioni migliorative.

Consapevole della responsabilità che deriva dalla gestione di una vasta rete logistica, Maiora ha sempre mantenuto un **approccio proattivo** nella selezione dei propri vettori logistici, privilegiando fornitori con flotte modernizzate e a basse emissioni. Questa strategia, adottata nel corso degli anni, ha permesso di ridurre progressivamente consumi ed impatti ambientali, at-

traverso l’utilizzo di veicoli di ultima generazione conformi agli standard Euro VI e tecnologie per l’ottimizzazione dei percorsi e del carico.

Il confronto fra gli anni 2023 e 2024 circa la flotta dei vettori logistici utilizzata per conto di Maiora, è riportato nella tabella accanto. L’evidente miglioramento rappresenta un ulteriore passo avanti nell’impegno dell’azienda verso una logistica più green e una riduzione concreta della propria impronta ecologica.

	2023	2024
Euro 1	1	0
Euro 2	8	8
Euro 3	26	24
Euro 4	6	5
Euro 5	25	25
Euro 6	30	48
Euro 6D	7	7
Euro 6E	10	13

TABELLA 1:
Flotta Camion utilizzata per conto di Maiora nel biennio 2023-2024



Sebbene l'alimentazione a diesel sia ancora predominante nel settore della logistica, **Maiora privilegia l'uso di mezzi conformi agli standard Euro 6, Euro 6D ed Euro 6E**, progettati per offrire prestazioni ottimizzate in termini di consumo e minore impatto ambientale. Questi veicoli, grazie a tecnologie avanzate per la gestione dei motori e dei sistemi di combustione, consentono una significativa riduzione delle emissioni di NOx e CO₂, migliorando la sostenibilità delle operazioni di trasporto.

Per monitorare l'impatto ambientale del proprio sistema distributivo, Maiora ha avviato un processo di **analisi e rendicontazione**

delle emissioni downstream, derivanti dalle attività di consegna presso i propri supermercati. Nel biennio 2023-2024, l'azienda ha quantificato le emissioni di CO₂ equivalenti generate dai trasporti, adottando un metodo di calcolo basato su chilometri percorsi dai mezzi impiegati dai vettori logistici. I dati raccolti, riportati nella tabella di riferimento, rappresentano un elemento chiave per definire strategie di ottimizzazione e riduzione delle emissioni, incentivando l'adozione di soluzioni a minore impatto ambientale, come l'impiego di veicoli a basse emissioni e l'ottimizzazione delle rotte di distribuzione.

L'analisi degli scostamenti relativi al biennio 2023-2024 evidenzia una diminuzione dell'1,6% nelle tonnellate di CO₂ equivalenti prodotte nel 2024 rispetto al 2023.



	2023	2024
t CO ₂ e	8.626,864	8.488,089

TABELLA 2:
Tonnellate di CO₂ equivalenti nel Biennio 2023-2024

Questo miglioramento del trend delle emissioni di CO₂ equivalenti nel 2024 è attribuibile a un maggiore impiego di camion Euro 6E di ultimissima generazione e Euro 6D, capaci di garantire prestazioni più efficienti in termini di emissioni. Inoltre, nel 2024 è stato utilizzato un numero maggiore di **bilici e autotreni** per le consegne ai punti vendita, veicoli caratterizzati da un coefficiente di conversione chilometrico, in termini di CO₂ equivalenti, inferiore rispetto a quello delle motrici.

Nel 2024, nonostante l'ampliamento della rete dei punti di vendita, si è registrata una riduzione di circa l'1,28% del totale dei chilometri percorsi, accompagnata da un aumento di circa il 19% dei chilometri percorsi dagli autotreni rispetto al 2023. Questa ottimizzazione ha favorito un incremento della percentuale di colli trasportati per chilometro, passando da 4,21 colli/km nel 2023 a 4,32 nel 2024.





ESRS E5 Utilizzo delle risorse ed economia circolare

Contrastare lo spreco alimentare: una responsabilità condivisa

La riduzione dello spreco alimentare rappresenta per Maiora un impegno concreto e costante, in linea con i principi dell'economia circolare e con la volontà di **generare un impatto positivo sulle comunità locali in cui opera**. In quest'ottica, da diversi anni vengono portate avanti iniziative strutturate di donazione di prodotti alimentari a favore di enti benefici, con una particolare attenzione alle esigenze delle famiglie in situazione di fragilità economica.



Nel 2024 è stato rafforzato e formalizzato il sistema di **donazioni alimentari** gestite dai nostri Centri di Distribuzione di Corato (BA), Gricignano di Aversa (CE) e San Marco Argentano (CS), mediante la regolamentazione degli accordi con le associazioni benefiche e la definizione di un iter operativo condiviso per la segnalazione delle eccedenze. I prodotti donati sono prevalentemente prossimi alla scadenza e vengono destinati a organizzazioni del territorio che operano quotidianamente al fianco delle persone in difficoltà, tra cui Caritas locali, enti no-profit e realtà del Terzo Settore.

La collaborazione con **Too Good To Go**, avviata nel 2021 e attualmente attiva in 10 punti vendita della rete, si inserisce nella stessa strategia di prevenzione degli sprechi. Attraverso questa iniziativa, sono state messe a disposizione dei consumatori delle "Magic Box" contenenti alimenti prossimi alla scaden-

za, venduti a un prezzo ridotto e fisso. Questo modello consente di valorizzare prodotti ancora idonei al consumo, riducendo significativamente i rifiuti alimentari.

A partire dal 2024, è stata avviata una collaborazione con **Regusto**, piattaforma digitale che consente di tracciare le donazioni di prodotti alimentari e non alimentari effettuate sia dai Ce.Di. che dai punti vendita. Regusto fornisce un sistema di rendicontazione certificata e trasparente, grazie alla produzione di report di impatto contenenti indicatori ambientali, economici e sociali. Tali strumenti permettono di misurare in modo puntuale il valore generato dalle nostre attività in termini di recupero di risorse, risparmio di CO₂ equivalente e sostegno alle comunità locali.

20.653 kg

Valore complessivo dei prodotti donati/recuperati

10.186 kg

Emissioni di CO₂ evitate

72.177 M2

Consumo di suolo evitato

62.162 M3

Consumo di acqua evitato

39.967

Pasti equivalenti distribuiti

20.653 kg

Peso prodotti donati

Queste azioni si affiancano alle tradizionali campagne solidali, in particolare nel periodo natalizio, organizzate in tutte le regioni in cui siamo presenti, confermando il nostro impegno nel costruire un modello di distribuzione più sostenibile, equo e connesso con il territorio.



Fonte: Regusto



L'uso responsabile delle risorse

Maiora ha adottato un insieme di **strategie mirate alla prevenzione della produzione di rifiuti**, attraverso interventi volti a ottimizzare i processi operativi e gestionali nei punti di vendita. Le azioni intraprese hanno riguardato sia il miglioramento della gestione operativa dei negozi sia l'ottimizzazione dei sistemi di preincarto, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi e l'impatto ambientale. Un altro significativo passo avanti nella riduzione dell'uso della carta e nella prevenzione dei rifiuti è rappresentato dall'implementazione delle **etichette elettroniche**, una soluzione innovativa che ha migliorato l'efficienza operativa e la gestione dei prezzi.

Nel 2024, il numero di negozi dotati di etichette elettroniche è salito a 58, con l'aggiunta di 9 nuove installazioni rispetto all'anno precedente.

Questa tecnologia ha permesso di minimizzare le discrepanze tra i prezzi esposti e quelli registrati alle casse, oltre a ottimizzare le attività del personale di vendita, che ha potuto concentrarsi su operazioni di maggiore valore strategico. Parallelamente, Maiora ha sostituito i libri degli ingredienti con **totem digitali**, impiegati anche come sistemi di gestione delle code nei reparti freschi. Al termine del 2024, tali dispositivi erano presenti in 40 punti vendita, con l'aggiunta di 4 nuove installazioni nel corso dell'anno. Oltre alla riduzione dell'impiego della carta, questa innovazione consente un aggiornamento costante e in tempo reale delle informazioni

ai consumatori, garantendo una comunicazione trasparente e migliorando l'esperienza di acquisto. Un ulteriore miglioramento è stato implementato nel settore della tracciabilità interna, in particolare nei reparti macelleria e cucina. Dal 2023, sono stati introdotti **tablet per la registrazione della tracciabilità delle materie prime in ingresso**, riducendo l'utilizzo di supporti cartacei e migliorando l'efficienza dei controlli. Questo strumento, oltre a favorire la digitalizzazione dei processi, consente una gestione più precisa e affidabile delle informazioni, contribuendo alla sostenibilità operativa dell'azienda.



Dalla produzione allo smaltimento: gestione evoluta di scarti e rifiuti

La **gestione sostenibile dei rifiuti** rappresenta un aspetto molto importante per Maiora, perseguito attraverso il rispetto di procedure interne e l'adozione di strumenti normativi volti a garantire la corretta tracciabilità e smaltimento dei rifiuti.

Per quanto riguarda le due sedi amministrative, Maiora ha implementato una serie di misure volte a promuovere la **raccolta differenziata** e a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. In particolare, sono state installate **postazioni dedicate alla raccolta** per facilitare il corretto conferimento dei rifiuti prodotti all'interno degli ambienti di lavoro.

Un'attenzione specifica è stata riservata allo **smaltimento dei rifiuti speciali**, come le pile esauste, per cui sono stati predisposti appositi contenitori, in conformità alla normativa vigente, al fine di garantirne la raccolta sicura e il successivo avvio a processi di recupero o trattamento.

Parallelamente, l'azienda ha intrapreso un percorso di **digitalizzazione dei processi interni** per ridurre pro-

gressivamente l'utilizzo della carta, con impatti positivi sia in termini di efficienza operativa che di sostenibilità ambientale. Tra le iniziative più concrete figura l'installazione di **asciugamani elettrici** nei servizi igienici delle sedi, che hanno sostituito i tradizionali dispenser di carta. Questo intervento ha consentito una significativa riduzione dei rifiuti cartacei monouso e dei relativi costi di approvvigionamento e smaltimento.

Tali misure si inseriscono in una più ampia visione volta a promuovere **comportamenti responsabili**, a minimizzare la produzione di rifiuti e a incentivare l'economia circolare all'interno dell'organizzazione.

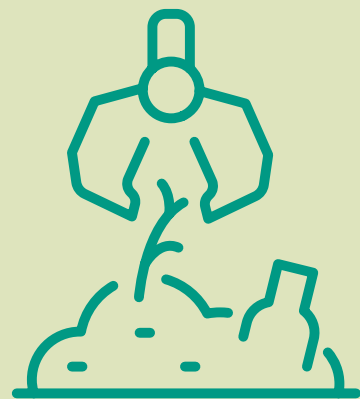
Maiora utilizza il **Registro di Carico e Scarico dei Rifiuti**, uno strumento fondamentale per il monitoraggio costante della quantità di rifiuti prodotti. Tale registro viene aggiornato periodicamente mediante il caricamento dei formulari di identificazione rifiuti (FIR), rilasciati dalle società autorizzate al ritiro. Questo processo consente ai referenti dei punti vendita e agli addetti della sede di

garantire la corretta registrazione dei rifiuti fino alla formalizzazione del FIR.

A fine 2024, in concomitanza con l'introduzione del **Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI)**, Maiora ha provveduto alla registrazione nel sistema, in conformità al D.M. 4 aprile 2023, n. 59, che disciplina la tracciabilità dei rifiuti e la digitalizzazione dei documenti relativi alla loro movimentazione. L'obbligo di compilazione del registro digitale, che entrerà in vigore il 13 febbraio 2025, ha richiesto l'implementazione di una procedura interna per la gestione dei rifiuti nei punti vendita, nelle piattaforme logistiche e nei cantieri.

L'adozione di un sistema gestionale interoperabile con il RENTRI garantirà la possibilità di ottenere report dettagliati e aggiornati sulla quantità e tipologia di rifiuti conferiti allo smaltimento, in conformità alla normativa vigente.





Collaborazione con società specializzate

Per assicurare un corretto conferimento dei rifiuti, Maiora instaura **rappor-
ti commerciali con società terze** specializzate nel ritiro e smaltimento. Pri-
ma di avviare tali collaborazioni, vengono verificati i requisiti dei fornitori at-
traverso l’Albo Nazionale Gestori Ambientali, istituito ai sensi dell’art. 212 del
D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, che regola l’iscrizione e le autorizzazioni per le
imprese operanti nel settore della gestione dei rifiuti.

Principali categorie di rifiuti	u.m.	2024
Imballaggi in carta e cartone	Kg	13.194.287
Imballaggi in plastica	Kg	409.756
Imballaggi in legno	Kg	15.490
Imballaggi in metalli	Kg	1.540
Imballaggi in materiali misti	Kg	1.133.943
Organico	Kg	1.568.829
Oli esausti	Kg	1.430
Scarti animali di categoria A/3	Kg	374.631
Toner esausti	Kg	1.161



Raccolta differenziata e gestione dei rifiuti speciali

Maiora ha esteso la **raccolta differenziata anche ai toner e ai
rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE)**,
avvalendosi di portali dedicati messi a disposizione da aziende
certificate. Questo approccio consente di garantire il corretto
smaltimento di tali rifiuti, riducendo l’impatto ambientale e fa-
vorendo il recupero dei materiali.



03

Temi sociali

ESRS S1	→	La nostra gente: i volti e i numeri di Maiora	66
	→	Il valore della diversità	71
	→	Potenziale umano: crescita, formazione & empowerment	74
	→	Il welfare che fa la differenza	79
	→	Sicurezza e Salute, un impegno quotidiano	81
ESRS S3	→	Impegno che conta: la nostra responsabilità verso la Comunità	84
ESRS S4	→	Esperienza Cliente: qualità, ascolto e coinvolgimento	89
	→	La spesa a domicilio e ritiro in negozio	92
	→	Audit e controlli per la salute alimentare di chi ci sceglie ogni giorno	93
	→	Trasparenza e Rispetto: i diritti del consumatore al primo posto	98



La sostenibilità sociale, al di là degli indici e dei report, si manifesta nei volti, nelle storie e nelle scelte quotidiane di chi lavora, vive e si affida a un'impresa.





ESRS S1 Forza lavoro propria

La nostra gente: i volti e i numeri di Maiores

Nel percorso di valutazione delineato dall'ESRS, gli impatti legati alla forza lavoro emergono come elementi strettamente intrecciati con il modello di business di Maiores. Da sempre, Maiores pone al centro del proprio operato il **benessere delle persone**, promuovendo una cultura aziendale fondata su trasparenza, etica, integrità e rispetto reciproco.

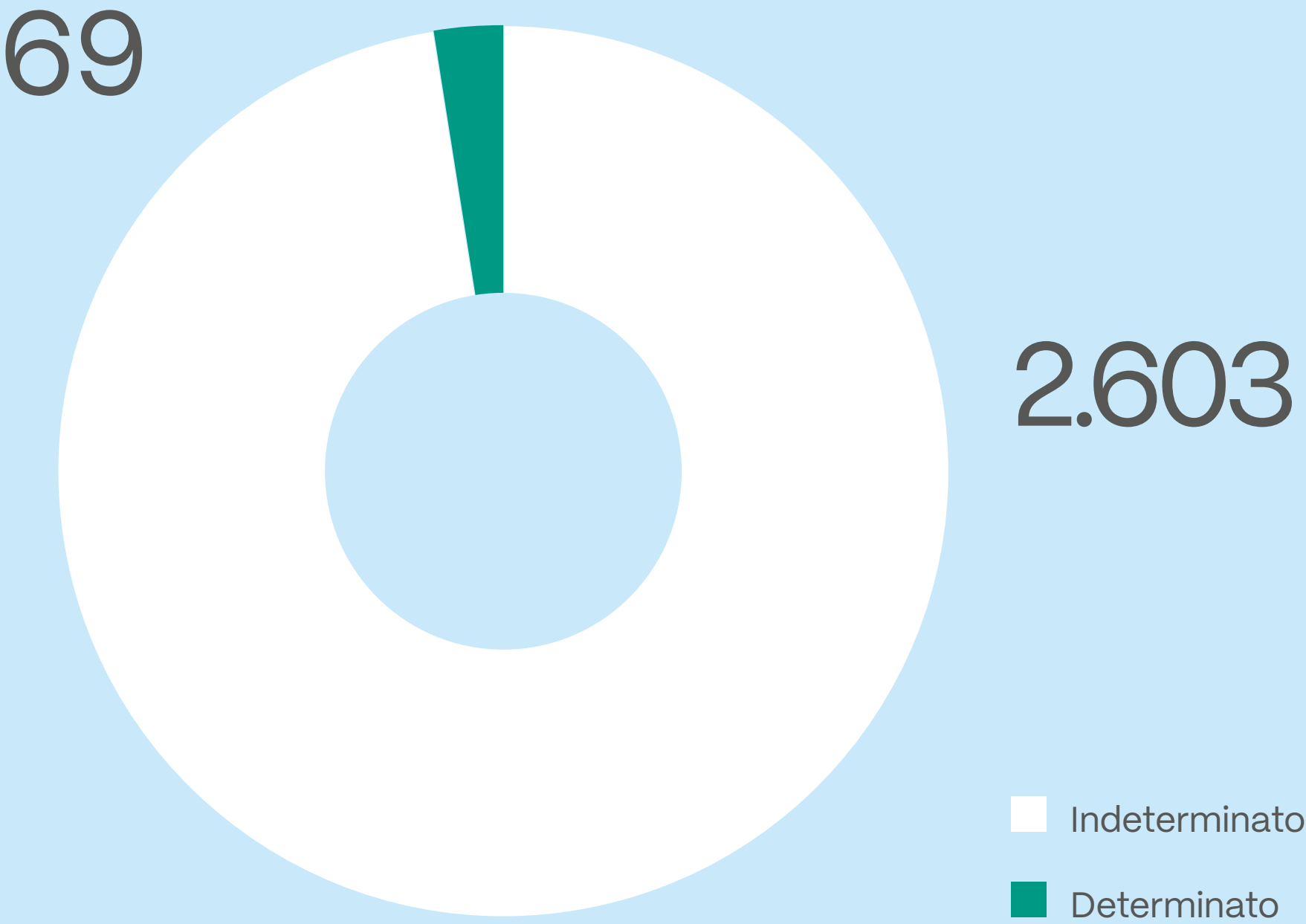
Su ispirazione degli obblighi di trasparenza previsti dagli standard ESRS, l'analisi di rilevanza ha considerato l'intera forza lavoro, includendo tutti i collaboratori potenzialmente coinvolti, direttamente o indirettamente, nei processi aziendali, senza alcuna distinzione basata su caratteristiche personali. L'analisi dei rischi e delle opportunità non ha



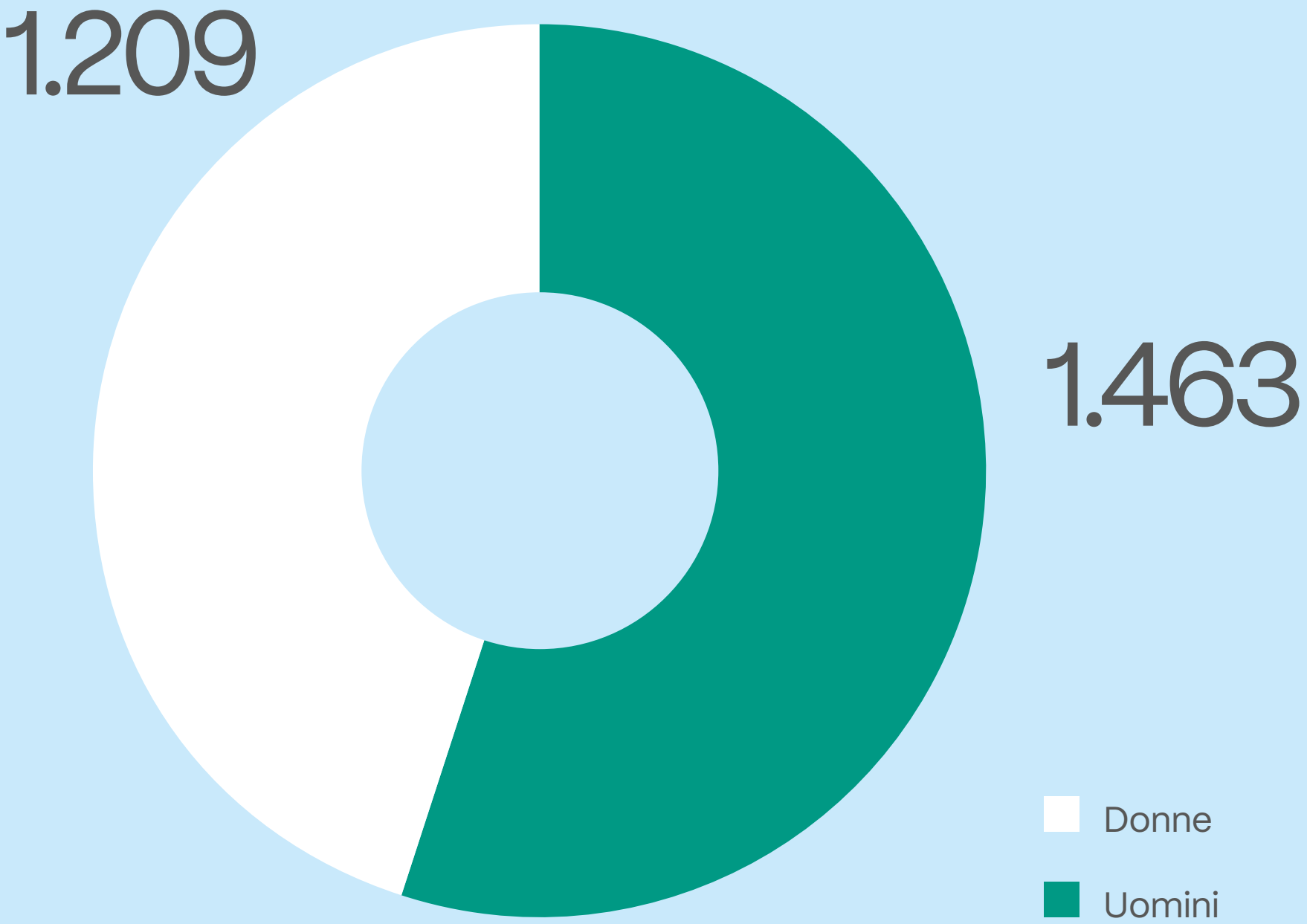
evidenziato situazioni critiche per gruppi specifici, ma ha confermato l'importanza di un **approccio inclusivo** e attento a ogni singolo individuo. Con un totale di **2.672 collaboratori**, di cui ben **2.603 a tempo indeterminato**, l'azienda si distingue per un **tasso di occupazione stabile** che riflette un ambiente di lavoro solido e affidabile, evidenziando anche l'impegno dell'azienda nell'investire a lungo termine nel proprio personale.

Nel totale dei collaboratori, si nota una distribuzione equilibrata di genere, con **1.209 donne e 1.463 uomini**, a testimonianza di un impegno costante verso la parità di genere e un ambiente inclusivo, che **promuove la diversità come valore fondamentale**.

Dipendenti divisi per contratto al 31 Dicembre 2024

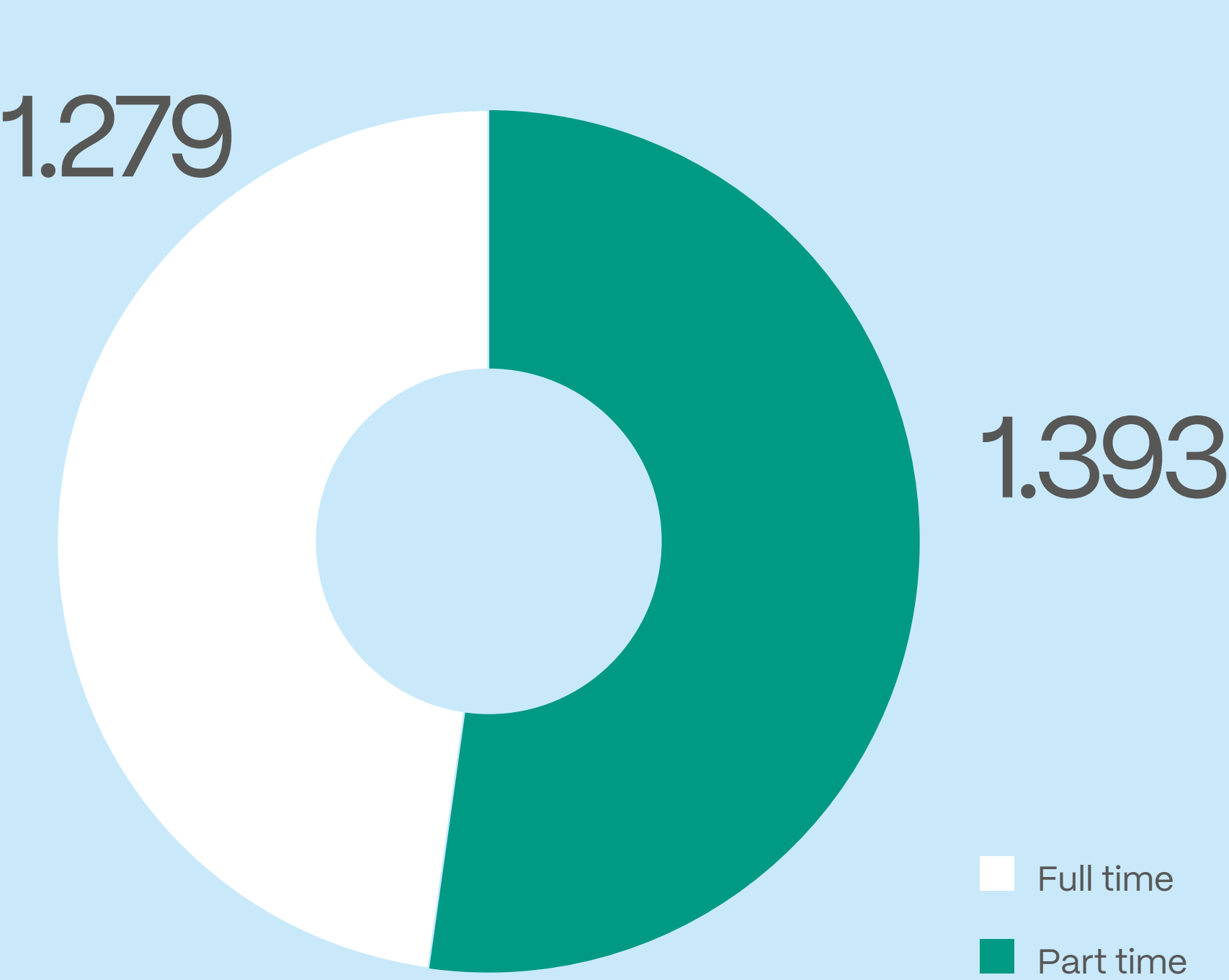


Dipendenti divisi per genere al 31 Dicembre 2024



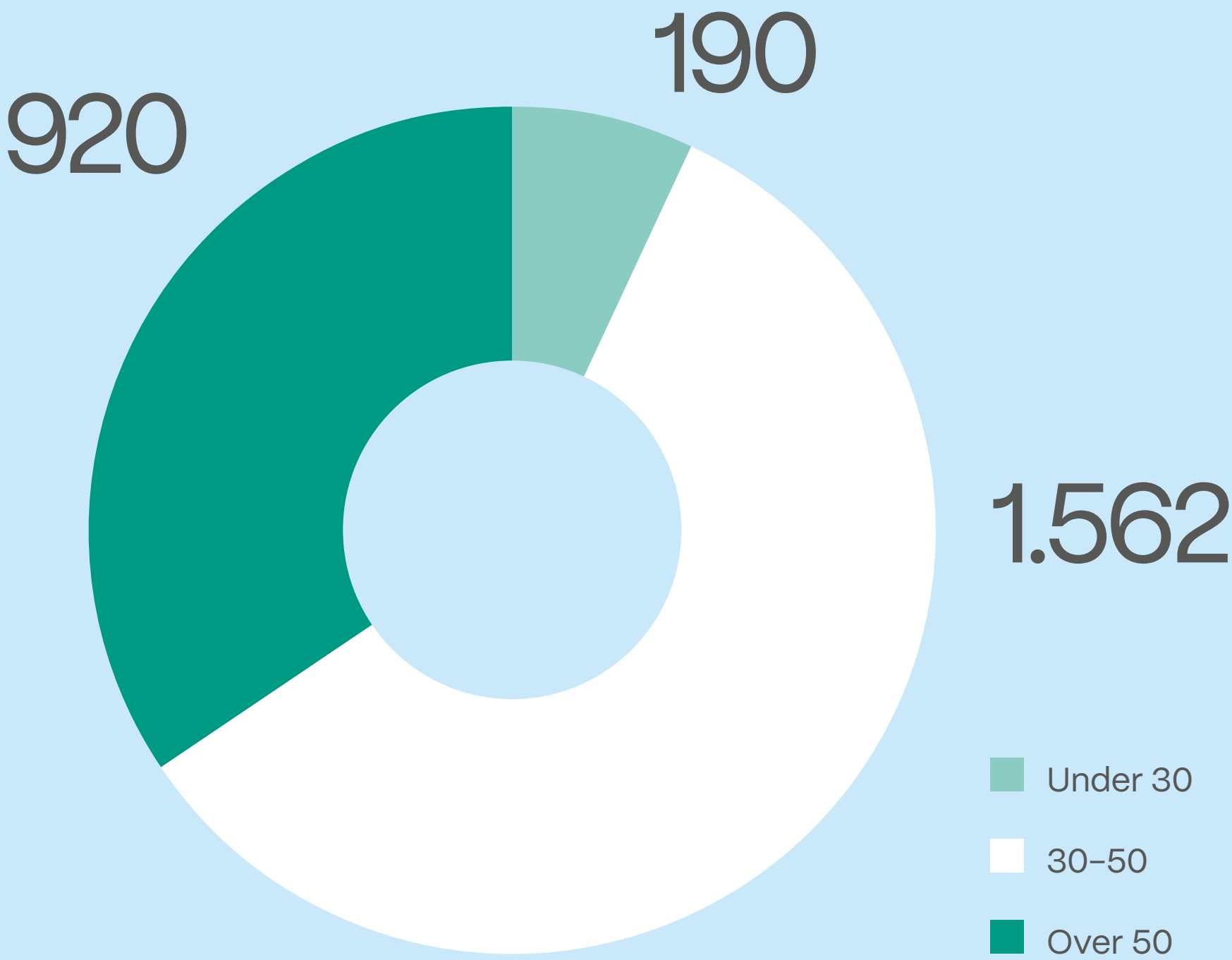
Maiora offre diverse modalità di lavoro per rispondere alle esigenze di tutti, con **1.279 dipendenti a tempo pieno e 1.393 a tempo parziale**. Questa flessibilità dimostra una particolare attenzione al benessere dei dipendenti, consentendo loro di conciliare in modo ottimale la vita professionale e quella privata.

Dipendenti divisi per tipologia di impiego al 31 Dicembre 2024



Con **190 dipendenti sotto i 30 anni**, l'azienda dimostra di investire sui giovani talenti. La fascia tra i 30 e i 50 anni, che conta ben **1.562 dipendenti**, rappresenta il cuore pulsante dell'organizzazione, con una combinazione di esperienza consolidata. Infine, la presenza di **920 dipendenti over 50** garantisce al sistema la valorizzazione dell'esperienza e il passaggio del know-how alle giovani leve.

Dipendenti divisi per fascia di età al 31 Dicembre 2024





Distribuzione per categoria contrattuale

Dirigenti:

6
100% uomini

Impiegati:

502
54% uomini
46% donne

Quadri:

28
79% uomini
21% donne

Operai:

2.136
54% uomini
46% donne



Nuove assunzioni

Nel corso del 2024 sono stati inseriti 481 nuovi collaboratori, confermando un buon livello di equità di genere: 57% uomini e 43% donne. La distribuzione per fasce d'età evidenzia una forte apertura verso i giovani talenti:

Under 30

130
27,03%

Tra 30 e 50 anni

263
54,68%

Over 50

88
18,30%





Cessazioni

L'ammontare delle cessazioni nel 2024 è stato pari a 292, mantenendo una suddivisione equilibrata: 54% uomini e 46% donne. Le uscite per fasce d'età sono così distribuite:

Under 30

69

23,63%

Tra 30 e 50 anni

159

54,45%

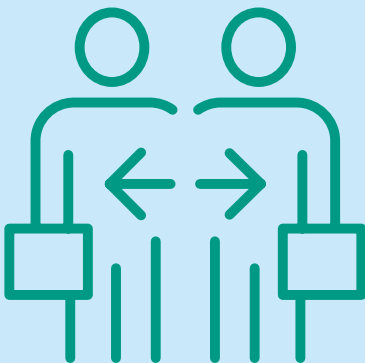
Over 50

64

21,92%

Con le seguenti motivazioni:

- 91 dimissioni volontarie
- 159 cessazioni per scadenza contratto o fine del periodo di prova
- 1 decesso
- 37 licenziamenti
- 4 dimissioni per cessione di azienda o ramo aziendale



Turnover annuale

Il tasso di turnover complessivo registrato è del 28,93%, perfettamente in linea con le dinamiche del settore GDO.

- Il turnover in entrata è del 18%, spinto soprattutto dai giovani under 30, che rappresentano il 68,42% delle nuove assunzioni.
- Il turnover in uscita è pari al 10,93%, e anche qui la fascia under 30 rappresenta il valore più alto (36,32% delle uscite).

Nel complesso, il tasso di compensazione del turnover è molto elevato, pari al 164,73%: ciò indica che Maiora ha assunto un numero significativamente superiore rispetto a quello dei cessati, segno tangibile di forte crescita e espansione.

Si tratta del riconoscimento globale ufficiale che attesta le eccellenze aziendali nelle strategie HR, utili a contribuire allo sviluppo e al benessere delle persone, nonché a migliorare il loro ambiente di lavoro.

La Certificazione Top Employer

La **Certificazione Top Employer** viene rilasciata dall'omonimo Top Employers Institute in seguito a 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.



MAIORA È UFFICIALMENTE CERTIFICATA TOP EMPLOYER ANCHE PER L'ANNO 2024.



Il valore della diversità

C'è chi parla di parità. E c'è chi la certifica con i fatti. In un contesto, specialmente quello del Sud Italia, dove il divario retributivo tra uomini e donne continua a rappresentare un'ingiustizia sistemica, Maiora ha scelto di non aspettare il cambiamento, ma di incarnarlo come scelta concreta e misurabile.

Le pari opportunità

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 consi-

ste 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'occupazione 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.

Audit e indagine di clima

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 2024** sono stati presentati tutti i **progetti realizzati dal Sistema di gestione per la parità di genere nel biennio 2023-2024, al fine di adempiere alle restanti 3 minor-non conformity** elencate nel report ricevuto in seguito all'audit tenutosi nel 2023. 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.

Le non conformità minori sono state superate con successo nel corso del 2024.

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 1.291 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 2024 ha notevolmente superato quelle registrate negli anni precedenti.



Decalogo e formazione sull'equità di genere e sul linguaggio inclusivo

Nel 2024 è stato diffuso il **Decalogo per l'inclusione**, finalizzato a promuovere la costruzione di un **ambiente lavorativo inclusivo a partire dal linguaggio**.

Le parole, infatti, hanno il potere di dare forma al pensiero e alla realtà, e pertanto è da esse che bisogna partire per favorire un clima positivo e privo di discriminazioni all'interno dell'azienda e anche nei confronti dei clienti.

Nell'ottica di contrastare gli stereotipi di genere, si contribuisce in modo significativo a generare valore e benessere, da sempre obiettivo primario di Maiora.

Inoltre, nel 2024 **Maiora ha avviato un percorso strutturato di formazione sull'equità di genere**, rivolto a tutta la popolazione aziendale, con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale sempre più inclusiva, rispettosa delle diversità e orientata alla parità di opportunità.

Il programma formativo è erogato attraverso la piattaforma digitale **Accademia Despar**, strumento centrale per la crescita professionale e personale dei collaboratori. L'iniziativa si inserisce nel più ampio impegno dell'azienda per il benessere delle persone e lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo, valorizzando il contributo di ciascun individuo indipendentemente da genere, età e provenienza geografica.

Congedi familiari

Tutti i dipendenti Maiora, grazie all'applicazione del CCNL, beneficiano del diritto al congedo parentale, garantendo una base solida di tutela e inclusività.

Nel 2024, sono stati 408 i dipendenti che hanno usufruito di questa opportunità, pari al 15,27% dell'intera popolazione aziendale.

La distribuzione di genere mostra una leggera prevalenza femminile:

- **58,58% donne**
- **41,42% uomini**

Un dato che spicca particolarmente è il tasso di rientro al lavoro, che nel 2024 ha raggiunto il 98,04%. Questo significa che quasi tutti coloro che hanno usufruito del congedo sono tornati in Maiora una volta concluso il periodo di assenza.

Altro indicatore chiave è il **tasso di retention, che nel 2024 ha superato il 94,36%**: ciò dimostra che i dipendenti non solo rientrano, ma scelgono di restare in Maiora anche nei 12 mesi successivi al rientro. Un chiaro segnale di soddisfazione, fiducia e senso di appartenenza all'azienda.



Potenziale umano: crescita, formazione & empowerment

Maiora investe costantemente nella formazione delle proprie risorse umane, con l'obiettivo di arricchire il bagaglio di competenze, stimolare la crescita professionale e aumentare la soddisfazione sul lavoro. Il 2024 ha segnato un ulteriore passo avanti nella costruzione di un **ecosistema formativo dinamico**, orientato al business e profondamente radicato nei valori di equità, inclusività e visione di lungo periodo.

L'approccio formativo di Maiora è pensato per essere accessibile e coinvolgente: i percorsi si svolgono prevalentemente durante l'orario di lavoro, per favorire la massima partecipazione e coinvolgere collaboratori di ogni livello aziendale. Ogni piano formativo viene progettato con attenzione, valutando con cura i contenuti prima della loro erogazione. I risultati parla-

no chiaro: tutti i corsi hanno ricevuto feedback positivi e un elevato grado di soddisfazione da parte dei partecipanti.

La qualità della formazione è garantita dalla collaborazione con docenti esperti e da un uso mirato del mentoring interno, particolarmente efficace nei percorsi dedicati agli addetti vendita e agli specialisti di reparto. Questo approccio consente di trasferire conoscenze pratiche e rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione.



Il processo formativo si articola lungo sei direttrici strategiche, perfettamente allineate con gli obiettivi di sostenibilità e sviluppo di Maiora:

- 1. **Competenze funzionali:** potenziamento delle capacità operative, con focus su ruoli e responsabilità nei diversi contesti aziendali.
- 2. **Soft skill:** sviluppo delle competenze trasversali come comunicazione efficace, collaborazione, gestione del tempo e problem solving.
- 3. **Tecniche specialistiche:** approfondimento dei "mestieri" dell'Accademia Despar, con attenzione alla tradizione, all'innovazione e alla qualità del servizio.
- 4. **Leadership e governance:** rafforzamento delle competenze manageriali per promuovere una leadership diffusa e una cultura della responsabilità.
- 5. **Giovani talenti:** percorsi dedicati all'inserimento, alla crescita e alla valorizzazione delle nuove generazioni.
- 6. **Formazione personalizzata:** progettazione su misura dei percorsi, in base ai bisogni specifici delle singole unità organizzative e alle caratteristiche dei partecipanti.

Maiora guarda al futuro con la consapevolezza che il vero motore dell'innovazione e della competitività è il capitale umano. Per questo, continua a investire con determinazione nella formazione, trasformandola in un potente strumento di crescita condivisa.

Corsi attivati nel 2024

Tecniche di lavorazione e conoscenza merceologica

CRM e loyalty

Vini e distillati

Business english

Cultura del servizio, del team e del lavoro

Intelligenza artificiale

Informatica e utilizzo software gestionali

Valutazione delle performance

Leadership e gestione dei collaboratori



Corsi attivati nel 2024, suddivisi per business unit

Per punti di vendita diretti e partner

Miglioramento dell'accoglienza e dell'ingaggio

Miglioramento delle technicalità di vendita e conoscenza merceologica dei prodotti

Potenziamento del team

Reskilling degli store manager

Reskilling per ispettori e tecnici diretti su nuovi metodi di lavoro e gestione del team

Equità di genere e linguaggio inclusivo

Per BU Acquisti e Marketing

Corsi per collaboratori ad alto potenziale

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

Per il Top Management

Intelligenza Artificiale

Valutazione delle performance



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

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0,00	132,00	132,00
Quadri	136,00	560,00	696,00
Impiegati	1143,00	2295,00	3438,00
Addetti vendite	5938,00	9180,00	15118,00
Ore di formazione erogate	7217,00	12167,00	19516,00

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

	Ore	Partecipanti
Formazione sull'accoglienza del cliente per addetti vendite	1.942,00	350
Formazione obbligatoria (TU 81/08 e alimentare)	9.926,00	850
Formazione "Accademia dei mestieri" per addetti vendita e specialisti di reparto	3.130,00	1350
Formazione programmi software per impiegati (Excel, Power point, PowerBI)	850,00	20
Formazione in Business English	240,00	12
Formazione Talenti attraverso Master con UniParma – CRM	1.400,00	15
Corso di Formazione sull' Equità di Genere e linguaggio inclusivo	1.200,00	600
Corso sull' intelligenza Artificiale	480,00	6
Corso sulla Valutazione Performance	216,00	6



La valutazione delle prestazioni

In Maiora, la valutazione delle performance non è un semplice adempimento formale, ma un **momento chiave per valorizzare il potenziale di ogni collaboratore e orientare lo sviluppo professionale in modo equo e trasparente**. Il processo di valutazione qualitativa viene condotto con regolarità — almeno una volta all'anno — e in occasione di eventi significativi come la scadenza del contratto, il miglioramento dell'inquadramento o l'avanzamento di carriera.

L'azienda si impegna a **garantire pari opportunità a tutti i dipendenti**, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, dove la crescita professionale non è influenzata da genere, nazionalità, credo religioso, opinioni politiche o condizioni personali e sociali. **Ogni valutazione è guidata da criteri oggettivi e condivisi, con l'obiettivo di riconoscere il merito e sostenere percorsi di sviluppo personalizzati**.

Nel 2024, Maiora ha compiuto un importante passo avanti in questo ambito: grazie a un percorso di coaching dedicato al management, sono stati introdotti significativi miglioramenti nelle schede di valutazione. I nuovi strumenti

integrano indicatori sia qualitativi che quantitativi, offrendo una visione più completa e strutturata delle performance individuali. Questo aggiornamento ha permesso di affinare l'analisi delle competenze, valorizzare i comportamenti virtuosi e rafforzare il dialogo tra collaboratori e responsabili.

La valutazione diventa così non solo un momento di verifica, ma un'opportunità concreta di ascolto, crescita e allineamento con gli obiettivi aziendali, contribuendo a costruire una cultura del feedback continuo e della responsabilità condivisa.

Nel 2024 il 64,67%% del personale Maiora ha partecipato ad un percorso di assessment. In particolare, il 43,69% del personale valutato è donna e il 56,31% è uomo.

Nel dettaglio, nel corso del 2024 la valutazione ha coinvolto le categorie di Dirigenti, Quadri, Impiegati e Addetti Vendite.

Accademia Despar



L'**Accademia Despar** rappresenta il cuore pulsante della formazione tecnica per i collaboratori attivi nei punti vendita. È molto più di un semplice programma formativo: è un vero e proprio **laboratorio di crescita professionale**, pensato per valorizzare le competenze e rafforzare l'identità di chi ogni giorno contribuisce alla qualità dell'esperienza Despar.

Oggi, l'Accademia ha coinvolto un ampio spettro di figure chiave della filiera distributiva: macellai, gastronomi, addetti all'ortofrutta, store manager e cassieri, tutti protagonisti di un percorso di apprendimento strutturato e immersivo. La formazione si sviluppa attraverso un mix efficace di lezioni frontali in aula e attività pratiche nei laboratori allestiti direttamente nei supermercati Despar, dove teoria e pratica si fondono per offrire un'esperienza formativa concreta e immediatamente applicabile.

I contenuti spaziano su tematiche fondamentali per l'eccellenza operativa, tra cui:

→ Caratteristiche e qualità dei prodotti, per una conoscenza approfondita dell'offerta;

- Tecniche di lavorazione e preparazione, con attenzione alla tradizione e all'innovazione;
- Normative e pratiche di sicurezza alimentare, per garantire standard elevati e conformità;
- Gestione della relazione con il cliente, per rafforzare le competenze relazionali e il servizio al pubblico.

A completare il percorso, momenti di formazione on the job, che permettono ai partecipanti di apprendere direttamente sul campo, affiancati da colleghi esperti e tutor dedicati.

L'Accademia Despar rappresenta un motore di crescita continua, che alimenta la professionalità, la motivazione e il senso di appartenenza dei collaboratori, contribuendo in modo concreto alla qualità distintiva dei punti vendita Despar.





Il welfare che fa la differenza

Nel 2024, Maiora ha continuato a investire con determinazione nel benessere e nella soddisfazione dei propri collaboratori, rafforzando un sistema di benefit e iniziative che mettono al centro la persona, la qualità della vita e la crescita professionale.

Benefit esclusivi e vantaggi concreti

Attraverso la **"Carta Gente Maiora"**, tutti i collaboratori hanno potuto usufruire di sconti dedicati sull'acquisto dei prodotti a marchio **Despar** presso i punti vendita del Gruppo. Un'attenzione particolare è stata riservata anche agli impiegati delle sedi amministrative, che hanno potuto accedere a **sconti personalizzati sul banco gastronomia** durante la pausa pranzo.

Inoltre, grazie all'accesso al portale **Corporate Benefits**, i dipendenti hanno potuto beneficiare di **sconti duraturi su oltre 600 marchi di prestigio** nei settori viaggi, moda, tecnologia e tempo libero, ampliando così le opportunità di risparmio e benessere anche nella vita privata.



Benessere a 360°: un progetto per la persona

Tra le novità più significative del 2024 spicca il lancio del progetto **"Benessere 360°"**, una piattaforma innovativa che offre a ogni collaboratore la possibilità di accedere gratuitamente a 5 colloqui individuali con professionisti del benessere. I percorsi sono personalizzabili e coprono un ampio spettro di esigenze:

- Psicologo
- Nutrizionista
- Consulente per la genitorialità
- Consulente per caregiver
- Terapista antifumo
- Sport coach
- Educatore posturale
- Eco-counselor

Un'iniziativa concreta per accompagnare ogni persona nel proprio percorso di equilibrio e salute, sia fisica che mentale.

Sostegno alla famiglia e alla vita privata

Maiora ha confermato anche per il 2024 le misure a sostegno della famiglia, con:

- **Bonus matrimonio**
di 200 € per celebrare l'unione dei collaboratori;
- **Bonus nascita**,
una gift card da 100 € per accogliere i nuovi arrivati in famiglia;
- **Borse di studio**
per i figli dei dipendenti, a supporto del diritto allo studio e del merito scolastico.

Inoltre, è stata introdotta una nuova modalità di **pausa pranzo flessibile** per gli impiegati delle sedi amministrative, che consente un rientro anticipato a casa, favorendo un migliore equilibrio tra vita lavorativa e familiare.





Sicurezza e Salute, un impegno quotidiano

In Maiora, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta uno dei pilastri del Codice Etico aziendale. La sicurezza è vissuta come valore fondante, che guida le decisioni strategiche e quotidiane, riflettendo il rispetto autentico per le persone e per le comunità con cui l'azienda interagisce.

La gestione operativa di questi aspetti è affidata a un sistema organizzativo solido e traspa-

rente, pienamente conforme al D.Lgs. 81/2008 nonché alle successive avvenute modifiche, queste ultime tempestivamente recepite, a conferma della volontà dell'azienda di adottare standard sempre più elevati in materia di prevenzione e protezione.



Un sistema integrato e multidisciplinare

La governance della sicurezza è affidata al **Comitato Tecnico Salute e Sicurezza (CTS)**, composto da figure chiave: la Responsabile della Formazione, il Responsabile dell'Ufficio Tecnico e il Responsabile delle Risorse Umane. A questo si affianca il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che coincide con il Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (RSG).

Nel 2024, il sistema si è ulteriormente rafforzato con l'introduzione dei Dirigenti delegati ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/08, che assumono responsabilità operative specifiche in materia di sicurezza.

Il presidio quotidiano degli ambienti di lavoro è garantito da preposti e assistenti del servizio di prevenzione e protezione, distribuiti su tutta la rete aziendale, dai punti vendita alle piattaforme logistiche.

Partecipazione attiva e comunicazione trasparente

Almeno una volta l'anno, tutte le figure coinvolte — CTS, RSPP, RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), medici competenti e Direzione aziendale — si riuniscono per monitorare, aggiornare e migliorare il **Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro** (SGSL), che copre il 100% dei collaboratori Maiora.

È attivo un canale di comunicazione diretto tra RSPP e RLS, fondamentale per raccogliere segnalazioni, gestire criticità e promuovere un dialogo costruttivo con i lavoratori.

ISO 45001

ISO 45001 è lo standard internazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, progettato per proteggere dipendenti e visitatori da incidenti e malattie legate al lavoro, sviluppata per mitigare tutti i fattori che possono causare danni irreparabili a dipendenti e aziende.

Maiora ha confermato, anche per il 2024, l'ottenimento della certificazione ISO 45001, rilasciata da AXE Register, a garanzia di un sistema conforme agli standard internazionali in materia di salute e sicurezza.



Monitoraggio, prevenzione e sorveglianza sanitaria

Il monitoraggio delle performance in ambito sicurezza si basa su un'analisi puntuale delle informazioni provenienti da tutte le parti interessate. Il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** prontamente aggiornato in caso di variazioni alle lavorazioni di ciascun punto vendita, secondo l'evoluzione dei rischi, le modifiche organizzative e le nuove aperture.

In ottemperanza all'art. 41 del D.Lgs. 81/08, aggiornato dalla Legge 203/2024, Maiora adotta un Protocollo di Sorveglianza Sanitaria valido per tutti i siti aziendali, definito dai medici competenti per area territoriale. Questo include visite preventive, periodiche e di rientro, con l'obiettivo di garantire l'idoneità alla mansione e prevenire patologie professionali.

Prevenzione degli infortuni e cultura della sicurezza

Grazie alla formazione mirata, controlli operativi e indagini approfondite sugli infortuni, condotte con il supporto dei preposti, **Maiora promuove una cultura della sicurezza diffusa e consapevole**. Ogni incidente viene analizzato per individuare le cause — siano esse comportamentali, ambientali o organizzative — e attuare misure correttive efficaci.

Sicurezza condivisa anche con terzi

Maiora estende la propria responsabilità anche a clienti, fornitori e professionisti esterni. Attraverso sopralluoghi congiunti e la redazione del **Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI)**, l'azienda garantisce la massima cooperazione per ridurre i rischi interferenziali e tutelare la sicurezza di tutti.

Il numero di infortuni nel 2024 è pari a 50, di cui 49 infortuni di lieve entità (con un recupero tra le 24h e i 180 giorni) e un solo infortunio grave, con una durata maggiore di 180 giorni.



ESRS S3 Comunità interessate

Impegno che conta: la nostra responsabilità verso la Comunità

Nel quadro degli impegni ESG e in linea con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030**, Maiora ha consolidato anche nel 2024 il proprio ruolo di attore sociale attivo attraverso un ampio ventaglio di iniziative a carattere solidale, educativo, sanitario e ambientale. Interventi che si configurano come leve strategiche di valore condiviso e contribuiscono

all'obiettivo di rafforzare la coesione territoriale nelle regioni in cui Maiora opera, con l'obiettivo di integrare la dimensione valoriale nelle proprie politiche aziendali, contribuendo alla generazione di impatti positivi e misurabili per la comunità e l'ambiente



Le Cene della Solidarietà

Nel 2024 si è svolta la decima 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 **14 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** (nei Comuni di Barletta, Trani, Corato, Terlizzi, Massafra, Crispiano, Lecce e Nardò), l’**Abruzzo** (a Pescara), la **Basilicata** (a Matera) e la **Calabria** (a Vibo Valentia, Lamezia Terme, Rende e Cosenza).

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



La Carovana della Prevenzione

La tutela della salute è uno dei temi centrali del calendario di iniziative di welfare promosso da Maiora, in linea con l’Obiettivo n. 3 dell’Agenda ONU 2030, che mira a garantire salute e benessere per tutti e a tutte le età.

Maiora sostiene per il terzo anno consecutivo la **Carovana della Prevenzione**, il progetto itinerante promosso da Komen Italia e Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS, con l’obiettivo di diffondere la cultura della prevenzione e offrire gratuitamente esami clinici per la diagnosi precoce dei tumori di genere.

Nel 2024, la Carovana ha toccato **quattro città del Centro-Sud Italia**: Corato e Giovinazzo in Puglia, Marigliano in Campania e Rende in Calabria. Gli screening, accessibili su prenotazione, si sono svolti nei parcheggi dei punti vendita Despar, dove sono state allestite unità mobili dotate di strumentazioni ad alta tecnologia per **esami di prevenzione senologica, urologica ed endocrinologica**.

Come novità di questa terza edizione, Maiora ha ampliato il concetto di prevenzione, collegandolo anche alle scelte quotidiane, a partire dalla spesa. **Promuovere una sana alimentazione**, infatti, è un tassello fondamentale per il benessere a lungo termine.

L’impegno dell’azienda si è concretizzato anche in una forte attività di comunicazione: oltre 13.000 visualizzazioni sui canali social, più di 25.000 invii tramite WhatsApp, la stampa e distribuzione di 2,25 milioni di volantini con messaggi valoriali, e una presenza capillare in 100 punti vendita attraverso comunicazione in-store. Un’azione mirata a sensibilizzare migliaia di clienti sull’importanza della prevenzione.





Bioshopper Maiora

La partnership tra Maiora e Susan G. Komen Italia ha portato alla realizzazione di **bioshopper personalizzate con un messaggio di sensibilizzazione sulla prevenzione**, invitando i clienti a sostenere con una donazione il lavoro svolto da Komen in questo ambito e a partecipare attivamente alle iniziative promosse.

Per il progetto, nei punti vendita della rete sono state rese disponibili bioshopper 100% biodegradabili e compostabili. Il loro acquisto da parte dei clienti contribuisce a sostenere le diverse attività di prevenzione e tutela della salute organizzate da Komen Italia.

Bosco Diffuso Despar

Nel 2024 l'iniziativa del Bosco Diffuso si è tenuta ad **Afragola (NA)** dove sono stati piantati 300 nuovi alberi sui terreni della Masseria Antonio Esposito Ferraioli, un bene confiscato alla criminalità che, con i suoi 120mila metri quadri di superficie, è il più grande della provincia di Napoli.

A rafforzare la finalità sociale e di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità e dell'attenzione all'ambiente, **il progetto ha coinvolto quest'anno due classi prime della scuola secondaria di**

primo grado dell'Istituto Comprensivo Rocco di Afragola che hanno partecipato alla piantumazione.

L'iniziativa in Campania è parte del più ampio progetto **"Bosco Diffuso Despar"** che coinvolge la sede centrale del consorzio Despar Italia e le sei aziende associate. Il progetto è realizzato in partnership con **PlanBee**, la prima piattaforma in Italia interamente dedicata a progetti di cura e tutela dei beni comuni.





Casa delle Api Despar

Il progetto **"Case delle Api Despar"** è un'iniziativa che si inserisce tra le azioni concrete del nostro Manifesto della Sostenibilità. Le api sono essenziali per l'equilibrio del nostro ecosistema, ma il loro futuro è sempre più minacciato.

Nel 2024 con Despar Italia e in collaborazione con PlanBee, 35 nuove arnie in 7 diverse località italiane, coinvolgendo apicoltori professioni-

sti, enti e associazioni locali per garantire il benessere delle api e la tutela della biodiversità.

Nel Centro Sud le arnie sono state collocate a Vibo Valentia, con la partecipazione dell'Associazione Valentia.

Colletta alimentare

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.

Giornate di donazione del sangue

Altra preziosa collaborazione è quella ormai consolidata con l'**Avis, Associazione volontari italiani del Sangue**, che si è rinnovata anche nel 2024 e che ha visto protagonisti i collaboratori e le collaboratrici di Maiora per le consuete giornate di donazione presso la sede aziendale a Corato, promossa dalla sede locale Avis di Corato. L'iniziativa, che ha registrato grande partecipazione, rientra tra le azioni di importante valore sociale che Maiora realizza con l'obiettivo di sensibilizzare le persone del territorio sul tema, invitando a contribuire con un'azione concreta.



Le Buone Abitudini

Per il secondo anno consecutivo, Maiora ha portato avanti il progetto **“Le Buone Abitudini”** nelle scuole primarie delle regioni del Centro-Sud, un'iniziativa educativa promossa da Despar Italia per incentivare una maggiore consapevolezza su **sana alimentazione e corretti stili di vita**.

Dopo la fase di coinvolgimento degli insegnanti avviata nel 2022, nel 2024 si è proceduto alla distribuzione dei materiali formativi all'interno degli istituti scolastici. All'iniziativa hanno aderito oltre 450 docenti nelle regioni servite da Maiora.

Si tratta di un progetto innovativo, pensato per **supportare scuole e famiglie nella promozione di un concetto ampio e integrato di benessere**, con particolare attenzione all'alimentazione equilibrata, all'attività fisica e al rispetto dell'ambiente.

“Le Buone Abitudini” rappresenta un'opportunità concreta e stimolante per gli insegnanti, offrendo **strumenti utili per integrare questi temi fondamentali nei programmi scolastici**.

Il progetto è **accessibile gratuitamente attraverso una piattaforma digitale** ed è articolato in cinque percorsi di educazione alimentare, progettati e validati da un team di esperti, con contenuti calibrati per ogni classe della scuola primaria.

Scuola Facendo

“Scuolafacendo” è l'iniziativa nazionale promossa da Despar Italia per **supportare le scuole dell'infanzia, primarie e secondarie**, pubbliche e paritarie, offrendo materiali e strumenti utili all'insegnamento.

Anche nelle regioni del Centro Sud, dal 16 settembre al 17 novembre 2024, i clienti hanno ricevuto un **“Buono Scuola”** ogni 15 euro di spesa nei punti vendita della rete Maiora, da destinare all'istituto scolastico del proprio territorio. Le scuole hanno potuto così raccogliere i buoni e convertirli in **attrezzature didattiche** selezionabili da un apposito catalogo.

Con “Scuolafacendo”, Despar rafforza il proprio legame con le comunità locali, mettendo al centro l'educazione come leva fondamentale per il futuro. Supportare la scuola significa investire sulla crescita delle nuove generazioni, costruire coesione sociale e contribuire attivamente allo sviluppo culturale dei territori. È un impegno concreto che si affianca alle numerose iniziative valoriali promosse dall'insegna, a conferma del ruolo attivo che Despar sceglie di avere all'interno della società.





ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali

Esperienza Cliente: qualità, ascolto e coinvolgimento

In un mercato sempre più competitivo e frammentato, la relazione con il cliente rappresenta per Maiora un tema ad alto impatto. L'ascolto, la trasparenza e la capacità di rispondere in modo tempestivo e personalizzato sono i pilastri su cui si fonda il servizio di Customer Care, oggi più che mai integrato e multicanale.



Un ecosistema di contatto: i touch point per parlare con noi

Maiora mette a disposizione dei clienti un’ampia gamma di canali per entrare in contatto con i brand Despar, Altasfera e, indirettamente, con la sede aziendale.

→ **TELEFONO:**
Numero Verde 800.688.513

→ **SITI WEB:**

shop.despar.com
despar.com
altasfera.com

→ **SOCIAL MEDIA:**

Facebook
Instagram
LinkedIn

Gestione delle segnalazioni:

→ **EMAIL:**

altuoservizio@despar.com
oltre 1.800 segnalazioni
gestite nel 2024

altuoservizio@altasfera.com
circa 210 segnalazioni
gestite nel 2024

info@maiora.com
oltre 1.000 segnalazioni
gestite nel 2024

→ **GOOGLE:**

1.851 recensioni gestite nel 2024

Tutti i canali sono promossi attraverso volantini, app, siti e materiali nei punti vendita, per garantire la massima accessibilità.

Un servizio clienti snello, efficace e interfunzionale

Il **Team di Customer Care**, composto da tre professionisti dedicati, gestisce quotidianamente tutte le interazioni provenienti dai diversi touch point. Ogni segnalazione viene presa in carico, analizzata e, se necessario, condivisa con le funzioni aziendali competenti (Vendite, Marketing, Legale, ecc.). L’obiettivo è sempre lo stesso: **fornire una risposta chiara, tempestiva e risolutiva**.

Fidelizzazione: oltre la carta, un ecosistema di servizi

La fidelizzazione passa attraverso strumenti concreti e personalizzati:

- **CARTA FEDELTA’ “SEMPREMIA”:**
accesso a promozioni su misura, raccolta punti e premi
- **APP DESPAR**, utile a consultare:

Copia digitale degli scontrini
Saldo punti
Offerte e buoni spesa personalizzati
- **BUONI SPESA:** premi immediati (da 5€ a 10€) al raggiungimento di soglie di spesa, spendibili liberamente su qualsiasi prodotto

A questi si aggiungono servizi complementari che arricchiscono l’esperienza d’acquisto:

- **RICARICHE TELEFONICHE, PAGAMENTO BOLLETTE, SATISPAY**
- **PRENOTAZIONE LIBRI SCOLASTICI, GIFT CARD**
- **SERVIZI DIGITALI COME TOO GOOD TO GO, GLOVO E SPESA ONLINE**



Ascolto attivo: le indagini di soddisfazione

Nel 2024 sono state condotte tre indagini su clienti e non clienti. I risultati hanno evidenziato un posizionamento distintivo di Despar in termini di **professionalità del personale e fiducia percepita**. La terza indagine, focalizzata sulla customer satisfaction, si è conclusa nel febbraio 2025 e i risultati saranno pubblicati nel prossimo Report di Sostenibilità.

Un marketing che parla con la voce del cliente

Nel 2024, l'Ufficio Marketing di Maiora ha subito una riorganizzazione e ha assunto un ruolo centrale nella rappresentazione del punto di vista del consumatore finale all'interno del sistema aziendale. La sua nuova struttura include funzioni dedicate a:

→ **LOYALTY E CRM**

→ **RICERCHE SUI CLIENTI**

→ **CUSTOMER CARE**

→ **SERVIZI COMPLEMENTARI**

riportando un approccio integrato e completo che consente di trasformare ogni interazione del cliente in un'opportunità di miglioramento e fidelizzazione.

Inclusività e attenzione alle esigenze specifiche

Maiora si rivolge con attenzione anche alle fasce "vulnerabili" della clientela: allergici, intolleranti, vegani, vegetariani, sportivi. Grazie a un sistema di **tag informativi** visibili sui frontalini dei prodotti, i clienti possono identificare facilmente gli articoli più adatti al proprio stile alimentare. Inoltre, volantini e cataloghi promozionali dedicati valorizzano l'offerta per queste categorie, con particolare attenzione ai prodotti a marchio del distributore.





La spesa a domicilio e ritiro in negozio

Maioresi, attraverso il portale **www.despar.com**, continua a investire nei servizi al consumatore, sia per la consegna a casa che per il solo ritiro in negozio. Il servizio, ad oggi attivo in 13 punti vendita del Centro-Sud Italia, ha registrato un interesse crescente da parte dei consumatori verso soluzioni pratiche e digitali, che assicurino il massimo vantaggio in termini di comodità e la garanzia del mantenimento della catena del freddo grazie a mezzi refrigerati. Il servizio

rappresenta un'opzione ideale per chi ha poco tempo, per le famiglie numerose o per chi desidera evitare le code in negozio, offrendo un'esperienza d'acquisto semplice, sicura e personalizzata.



Audit e controlli per la salute alimentare di chi ci sceglie ogni giorno

In linea con le tendenze di mercato che richiedono sempre più piatti pronti e servizi per i clienti, in punto di vendita sono realizzate diverse produzioni artigianali. Nei laboratori macelleria e pescheria sono realizzati dei preparati, la salumeria affetta e incarta salumi, latticini e formaggi, in gastronomia si realizzano piatti pronti freddi e caldi pronti al consumo, la panetteria produce pane fresco e panificati anche da doratura, in ortofrutta si realizzano macedonie e verdure tagliate, pronte ad essere cotte.

Al fine di garantire la sicurezza di tutte le produzioni, Maiora ha definito in modo puntuale le ricette e le **procedure igieniche** per realizzarle.

Un sistema informatico, sviluppato internamente, consente inoltre il **mantenimento della tracciabilità** puntuale dei lotti di tutte le materie prime impiegate per le produzioni interne.

Controlli interni



Nel corso del 2024 sono stati eseguiti per ogni negozio **campioni di prodotti** a cura di Maiora (su piatti caldi, insalate, preparati di carne, ecc.) 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 affidate a **laboratori accreditati** ed inseriti negli elenchi regionali dei laboratori autorizzati alle verifiche in autocontrollo.





Audit non annunciati

Da oltre sette anni, l’intera rete diretta Maiora è protagonista di un rigoroso programma di audit, condotto due volte l’anno da tecnici esperti con ispezioni a sorpresa nei punti vendita e nei Ce.Di aziendali. Queste verifiche non sono solo controlli: sono vere e proprie opportunità per valorizzare i punti di forza e individuare con precisione le aree da potenziare nella gestione igienico-sanitaria.

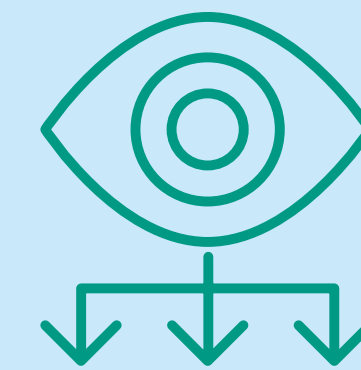
Il risultato degli audit è report dettagliato che fotografa l’efficacia del sistema attraverso KPI mirati, documentazione visiva e una valutazione complessiva chiara e trasparente.

Gli audit diventano così **strumenti strategici**: occasioni preziose per verificare gli obiettivi, formare il personale e garantire un costante allineamento alle procedure. **Solo nel 2024, sono stati realizzati ben 215 audit dedicati all’igiene e alla qualità.**

Controlli non annunciati condotti all'interno della rete diretta	2023	2024
Prodotti (con unità campionarie)	2418	2913
Tamponi	687	689
Analisi sull’acqua	171	178
Audit di igiene e qualità	200	215

Audit condotti sulla rete di affiliati	2022-23	2024
Prodotti (con unità campionarie)	87	94



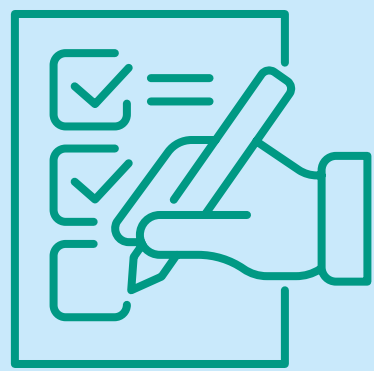


Integrazione della rete e miglioramento continuo

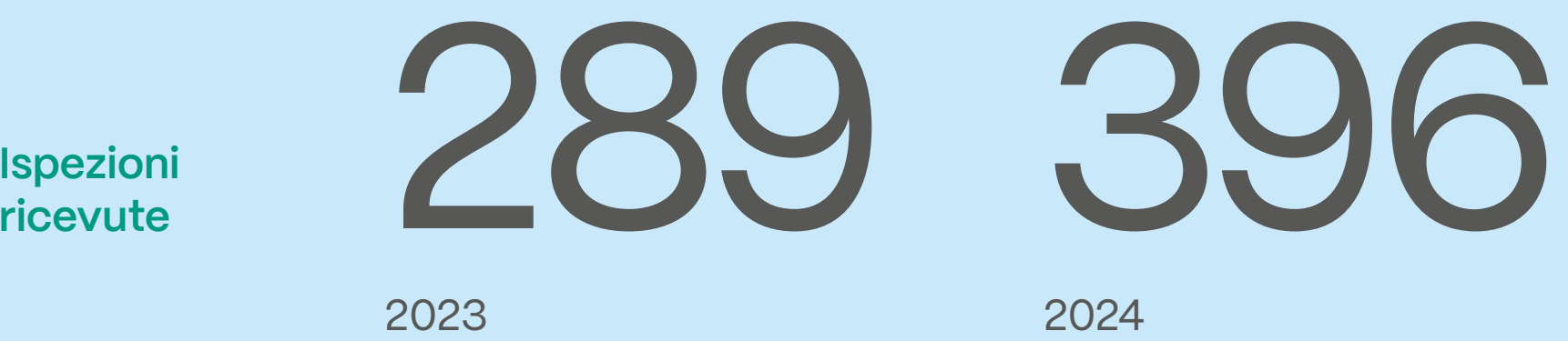
Dal 2024, l'audit è diventato un requisito obbligatorio anche per i punti vendita partner, a conferma della volontà aziendale di uniformare gli standard qualitativi su tutta la rete. Le aree di miglioramento più frequenti riguardano aspetti specialistici come l'etichettatura e la gestione del manuale di autocontrollo.



Verifiche delle Autorità di Controllo



Maiora non si affida solo alle proprie verifiche interne: puntualmente affronta con trasparenza e rigore le ispezioni degli **Organi di Controllo esterni**. Autorità come il Servizio Veterinario, il Servizio di Igiene, l’Ispettorato Qualità e Repressione Frodi, i NAS, la Guardia Costiera e i Consorzi di Tutela possono accedere liberamente alle strutture per effettuare audit programmati, controlli a sorpresa e campionamenti dei prodotti in vendita.



L’8% delle verifiche ha messo in luce la necessità di intervenire con azioni correttive, registrando un trend in crescita rispetto all’anno precedente. Le non conformità rilevate riguardano soprattutto interventi strutturali nei reparti, come la sistemazione delle mattonelle, la rimozione di punti di ruggine e il ripristino delle controsoffittature.

	2023			2024		
	Tot.	Sopralluoghi con non conformità	%	Tot.	Sopralluoghi con non conformità	%
Numerica totale delle verifiche	289	15	5	396	33	8
		Di cui 6 hanno determinato una sanzione	2		Di cui 17 hanno determinato una sanzione	4
di cui ispezioni igienico sanitarie dei reparti	155	13	4	207	33	8
di cui prelievi di prodotti da sottoporre ad analisi	134	2	1	189	–	–

Nei supermercati Maiora non sono state elevate sanzioni o riscontrate irregolarità in ambito di etichettatura dei prodotti.



Gestione dei richiami di prodotto



Al fine di garantire la sicurezza dei propri clienti, Maiora esegue ritiri e richiami dei prodotti dal mercato. Il ritiro è un'operazione complessa che coinvolge tutta la rete distributiva ed è portata avanti grazie alla tracciabilità degli alimenti. Tutto il personale operante sui centri di distribuzione 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; apparta 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. Per garantirne la giusta visibilità, i richiami alimentari sono pubblicati anche sui siti internet aziendali.

Questo approccio integrato e proattivo alla sicurezza alimentare riflette l'obiettivo di Maiora di tutelare ogni giorno la salute dei propri clienti, con responsabilità, innovazione e adeguamento alle normative.



Trasparenza e Rispetto: i diritti del consumatore al primo posto

Nel quadro dell'attenzione costante che Maiora dedica alla qualità della relazione con i propri clienti, la **tutela della privacy e la protezione dei dati personali** rappresentano un impegno prioritario, perseguito con rigore e trasparenza in conformità al **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)** e alla normativa italiana vigente.

Ogni trattamento di dati personali avviene nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione e integrità, limitandosi esclusivamente a quanto necessario per l'erogazione dei servizi richiesti, come ad esempio la **gestione della carta fedeltà, l'assistenza clienti o l'accesso ai servizi digitali**.

Per garantire la massima chiarezza, Maiora ha messo a disposizione dell'utente su tutti i propri siti ufficiali la propria **privacy policy** dove è possibile consultare l'informativa completa e un apposito modulo per esercitare i propri diritti (accesso, rettifica, cancellazione, opposizione, portabilità) e contattare direttamente il Titolare all'indirizzo **privacy@maiora.com**

Le modalità di contatto descritte consentono a Maiora di offrire **un'esperienza d'acquisto sicura e rispettosa**, in cui i diritti alla riservatezza e alla protezione dei dati personali dei consumatori sono tutelati in ogni fase del processo, **rafforzando la fiducia e la trasparenza** che da sempre contraddistinguono il rapporto con la clientela.

*Casi di denunce
in materia di
violazione della
privacy dei clienti
nell'anno 2024: 0*



04

Temi
di Governance

ESRS G1

→	Modello 231 e Codice Etico: l’architettura del controllo interno	100
→	Whistleblowing	103
→	Dietro le quinte della fornitura	104
→	Il rispetto che abbraccia ogni vita	112



Una governance solida rappresenta il fondamento della sostenibilità d'impresa. L'adozione di principi etici, la trasparenza nei processi decisionali e la gestione responsabile delle relazioni con tutti gli stakeholder costituiscono leve strategiche per generare fiducia, mitigare i rischi e creare valore nel lungo periodo.





Modello 231 e Codice Etico: l'architettura del controllo interno

Modello 231

Nel 2024, Maiora ha compiuto ulteriori passi avanti nel consolidamento del proprio sistema di governance aziendale, con particolare attenzione al **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (MOG)**, aggiornato con delibera del CdA del 21 dicembre 2023. Il MOG rappresenta per l'Azienda uno strumento concreto che orienta l'agire quotidiano di ogni funzione, promuovendo una cultura di responsabilità, integrità e prevenzione.

La revisione e l'implementazione del Modello hanno coinvolto attivamente le diverse aree aziendali, in un processo partecipativo che ha valorizzato la trasparenza interna e rafforzato il senso di appartenenza. In questo contesto, è stato svolto un aggiornamento strutturale volto a recepire le modifiche normative intervenute e a intercettare le evoluzioni del rischio correlato alle attività tipiche del settore della grande distribuzione. Sono stati analizzati i proces-



si aziendali sensibili, aggiornati i protocolli operativi e rafforzate le misure di controllo interno, con l'obiettivo di costruire un presidio efficace contro il rischio-reato.

L'Organismo di Vigilanza garantisce il monitoraggio continuo del Modello, mediante attività di audit, analisi documentali e colloqui diretti con il management. Il suo operato contribuisce a mantenere alta l'attenzione sui comportamenti etici e a diffondere una cultura improntata alla legalità.

In linea con i principi del nostro Codice Etico, il Modello 231 è anche oggetto di attività formative rivolte ai dipendenti e collaboratori. Questi momenti di confronto hanno permesso di condividere valori, prassi e strumenti, favorendo una maggiore comprensione delle implicazioni del Modello e stimolando un approccio proattivo al rispetto delle regole. La formazione è stata progettata per essere inclusiva e dinamica, con contenuti modulati in base ai profili e alle esigenze specifiche delle varie funzioni aziendali.

Codice Etico

Dal 2016, l'Azienda ha adottato un **Codice Etico** quale strumento imprescindibile per guidare comportamenti responsabili, orientare le scelte strategiche e promuovere una cultura aziendale fondata sull'integrità e sull'equità.

Il Codice, anch'esso aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2023, si configura come **un insieme organico di principi, valori e regole di condotta che rappresentano l'identità profonda dell'Azienda** e ne declinano gli impegni etici nei confronti di tutti gli stakeholder: soci, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, pubbliche amministrazioni e comunità locali.

La sua applicazione, rafforzata da un ampio programma di formazione e sensibilizzazione rivolto ai destinatari interni ed esterni, ha contribuito a consolidare un ambiente di lavoro inclusivo, trasparente e sicuro, valorizzando la persona e promuovendo la parità di trattamento, come testimoniato anche dall'ottenimento della certificazione Equal Salary.

La tutela dei diritti umani, il rispetto della legalità e il contrasto a ogni forma di corruzione e comportamento illecito sono pilastri del Codice, resi concreti attraverso azioni quotidiane e il rigoroso rispetto di procedure interne orientate alla tracciabilità, alla conformità normativa e al controllo dei rischi.

Grazie alla supervisione attiva dell'Organismo di Vigilanza e alla stretta integrazione con il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, **il Codice Etico svolge un ruolo chiave nell'orientare il comportamento dei soggetti aziendali e nel rafforzare i presidi di legalità**, anche in settori sensibili quali la selezione del personale, la trasparenza contabile e la tutela dei dati.



I Principi Generali del Codice Etico di Maiora

01

Rispetto della persona

Maiora si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone con cui si relaziona.

02

Equità, imparzialità e solidarietà

Nei rapporti con i portatori di interesse, nei contatti con la Collettività e la Pubblica Amministrazione, nelle comunicazioni ai soci, nella gestione del personale e nell'organizzazione del lavoro, nella selezione e gestione dei fornitori, viene evitata ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alla religione dei suoi interlocutori. Di fronte a situazioni di svantaggio la solidarietà è l'indirizzo che garantisce l'equità di trattamento.

03

Onestà e correttezza

Nell'ambito della loro attività professionale, gli Amministratori, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori di Maiora sono tenuti a rispettare con diligenza la Normativa vigente, il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni interne.

04

Prevenzione della corruzione

Nella conduzione delle attività, è vietata qualunque azione nei confronti o da parte di terzi tesa a promuovere o favorire i propri interessi, trarne vantaggio, o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.



05

Tutela della personalità individuale

È riconosciuta l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e viene ripudiata ogni manifestazione di violenza, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

06

Efficacia ed efficienza

Maiora si impegna a migliorare costantemente l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, attraverso la predisposizione e il rispetto di piani per il miglioramento della qualità del servizio e tramite l'adozione di soluzioni tecnologiche e organizzative volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze del territorio servito e delle sue comunità con l'efficienza ed economicità della gestione.

07

Trasparenza

Gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni si impongono a fornire informazioni complete, corrette, adeguate e tempestive sia all'esterno che all'interno dell'Azienda.

08

Riservatezza

Viene assicurata la riservatezza dei dati personali e sensibili in possesso dell'azienda, in conformità alla normativa vigente (Legge n. 196/03). Agli amministratori, dipendenti e collaboratori esterni di Maiora è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria mansione o dei compiti assegnati.

09

Opposizione alle attività criminali

Maiora si impegna a collaborare con istituzioni e autorità di controllo, per contribuire alla lotta al crimine, con particolare riguardo al contrasto di fenomeni di riciclaggio dei proventi legati ad attività illecite, finanziamento di attività terroristiche e più in generale dei pericoli di infiltrazione della criminalità organizzata nelle attività imprenditoriali.

10

Segnalazione di illeciti e tutela del segnalante

In conformità al D. Lgs 24\2023, Maiora si impegna a tutelare il segnalante, ovvero colui che segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni consistente in comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.



Whistleblowing

Il whistleblower, o segnalante, è un individuo che segnala **attività illecite o fraudolente** che ledono l'interesse pubblico o l'integrità 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) rispetto 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.

Introdotta e rafforzata in Italia con il D.Lgs. 24/2023, il whistleblowing tutela chi segnala comportamenti illeciti o contrari ai principi etici, garantendo riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni.

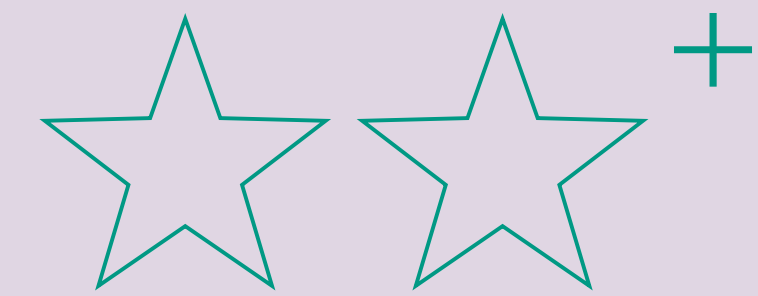
La nostra organizzazione promuove attivamente una cultura della trasparenza, mettendo a disposizione canali sicuri e anonimi di segnalazione per dipendenti, collaboratori e stakeholder esterni. Attraverso il whistleblowing, si favorisce la

comunicazione di pratiche scorrette come frodi, corruzione o abusi di potere, contribuendo a costruire un ambiente di lavoro sano, equo e conforme ai valori aziendali.

Maiora, sempre in ottemperanza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, al fine di mantenere e garantire l'anonimato del segnalante, ha affidato ad 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.

L'efficienza del sistema di presidi descritto ha garantito, nel corso del 2024, l'assenza totale di episodi di corruzione, sia attiva che passiva.



Rating di legalità

Il Rating di Legalità, per cui Maiora ha ottenuto nel 2023 un punteggio pari a **2 + stelle**, 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.





Dietro le quinte della fornitura

Dietro ogni prodotto che raggiunge gli scaffali dei supermercati c'è un mondo fatto di relazioni, scelte consapevoli e profondo radicamento nei territori. Maiora ha costruito nel tempo una rete di fornitori che racconta l'Italia nella sua autenticità. Una scelta non solo commerciale, ma culturale e valoriale, che rafforza il legame con le comunità locali, promuove lo sviluppo delle piccole imprese e contribuisce alla sostenibilità ambientale. Un "dietro le quinte" che mostra con trasparenza la cura e l'impegno che ogni giorno alimentano la fiducia dei consumatori.

In questo paragrafo, entriamo nel cuore pulsante della fornitura: scopriamo come Maiora seleziona e qualifica i propri fornitori, come sostiene l'innovazione e l'evoluzione del comparto agroalimentare e in che modo ogni decisione, anche logistica, è guidata dalla responsabilità e dal rispetto per il territorio.



Maiora e i territori: crescere insieme, valorizzando le radici

98%

Fornitori Maiora Italiani

Il 98% dei fornitori Maiora è Italiano ed il 46% di questi è localizzato nelle sette regioni in cui Maiora sviluppa la propria rete di supermercati. Questo è ciò che Maiora intende come **tutela del localismo**: privilegiare i fornitori che hanno la propria sede produttiva nei territori in cui è presente Maiora e che stipulano direttamente con essa un contratto di fornitura. Si tratta, per la maggior parte dei casi, di piccole realtà, generando il 27% del fatturato, e rappresentano un alto valore per Maiora.

Per Maiora, collaborare con chi conosce profondamente il tessuto produttivo locale significa costruire un modello sostenibile e autentico, che crea valore per tutti.

Si ritiene, inoltre, che le esigenze legate all'evoluzione normativa, tecnologica e organizzativa spingano le piccole e medie imprese coinvolte nei processi di fornitura ad aggiornarsi costantemente. Questa logica, seppur sfidante, porta con sé un **innalzamento degli standard qualitativi** e una crescita che si riflette direttamente nei prodotti e nei servizi offerti al consumatore.

Meno chilometri, meno emissioni

Ridurre gli spostamenti su ruota verso i centri di distribuzione, preferendo dunque l'**approvvigionamento da realtà locali**, non solo migliora l'efficienza logistica, ma incide positivamente sull'ambiente, limitando le emissioni di CO₂.



I fornitori di Maiora suddivisi per regione

Nel corso del 2024, Maiora ha consolidato la propria rete commerciale gestendo attivamente rapporti con ben **1.436 fornitori** di prodotto, così localizzati.

1.436

Fornitori di prodotto

Regione	Fornitori 2023	Fornitori 2024
Lombardia	229	238
Puglia	201	201
Calabria	142	159
Emilia Romagna	140	140
Campania	109	121
Veneto	109	111
Piemonte	59	70
Lazio	61	67
Abruzzo	66	65
Toscana	44	44
Basilicata	37	41

Regione	Fornitori 2023	Fornitori 2024
Sicilia	38	37
Marche	25	31
Trentino Alto Adige	31	29
Umbria	19	21
Friuli Venezia Giulia	14	15
Liguria	11	12
Sardegna	10	9
Molise	3	3
Valle d'Aosta	1	1



Il processo di qualifica dei fornitori

Dal 2017, Maiora ha implementato una **solida procedura** dedicata all’inserimento dei nuovi fornitori e alla gestione della loro qualifica. Ogni nuovo ingresso passa attraverso un’attenta **verifica documentale** condotta dall’Assicurazione Qualità, accompagnata da un’analisi dell’affidabilità aziendale basata sulla solidità finanziaria. Solo i fornitori che soddisfano pienamente i requisiti richiesti vengono codificati dalla segreteria commerciale. I criteri di accesso, definiti in base ai potenziali rischi per la sicurezza alimentare, variano in funzione del profilo del fornitore.

	2023	2024
Fornitori totali Maiora	1369	1436
– di cui italiani	1349 (99%)	1413 (98%)
Incidenza fatturato da fornitori italiani	99%	98%
Fornitori Europei Maiora	20	23
Incidenza fatturato da fornitori europei	1%	2%
Fornitori su territori in cui Maiora opera	618 (45%)	657(46%)
Incidenza fatturato da fornitori presenti su territori in cui Maiora opera	27%	27%

L’approccio alla selezione dei fornitori riflette la volontà di radicarsi nel tessuto imprenditoriale locale e garantire il **rispetto dei più alti standard**, sia sotto il profilo normativo che qualitativo.

In fase di contrattualizzazione, Maiora informa i fornitori dell’adozione del proprio Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001, richiedendo adesione formale ai principi di integrità e trasparenza.

I PRODOTTI A MARCHIO

La definizione degli standard qualitativi e la selezione dei fornitori per i prodotti a marchio dell’insegna sono affidate alle strutture consortili di Despar Italia e Altasfera Italia, di cui Maiora è parte nella compagine societaria.

Maiora assume il controllo diretto delle **attività di qualificazione** e monitoraggio per i prodotti a marchio industriale, nonché per le linee a marchio esclusivo, **“Storie di Gusto”**: una proposta distintiva che include 26 referenze nel segmento sostituti del pane (es. taralli e frese) e 2 salumi stagionati tipici.



- Il processo di qualifica prevede:
- la raccolta di informazioni tramite questionari,
 - la verifica di certificazioni riconosciute dal Global Food Safety Initiative (GFSI),
 - la programmazione di audit negli stabilimenti produttivi e analisi di prodotto per fornitori sprovvisti di certificazioni volontarie, in particolare nel comparto dei freschi.

L'attività di qualifica in numeri sui nuovi fornitori di marca industriale:

Reparti	Fornitori sottoposti a qualifica nel 2023	Fornitori sottoposti a qualifica nel 2024
Grocery	66	66
Pane	13	23
Ortofrutta	11	17
Liberi servizi refrigerati	10	12
Salumi&Formaggi	10	10
Pescheria	3	3
Carne	6	2
Totale	119	133

Un fornitore ottiene la qualifica quando completa il questionario fornendo tutti i documenti richiesti, in linea con la tipologia di fornitura. Per i prodotti freschi privi di certificazioni volontarie (ad esempio, caseificio locale), la procedura si arricchisce con **audit di seconda parte** affidati ad auditor esterni: una verifica sul campo pensata per valutare la capacità del fornitore di gestire autonomamente i rischi produttivi e di reagire con azioni correttive efficaci in caso di non conformità.

Particolare attenzione viene riservata alle piccole e medie imprese, meno strutturate rispetto ai grandi marchi più visibili sul punto vendita. Tra queste realtà, quelle che durante l'anno raggiungono un fatturato significativo—superiore a una soglia interna definita—sono soggette a campionamenti e analisi mirate, per garantire sempre qualità e sicurezza.

	2023	2024
Numero fornitori di marca industriale, esclusa la MDD e la marca industriale	975	1036
Fornitori più "critici" che Maiora ritiene di monitorare con maggior frequenza*	394	406

- * Maiora considera "critici" quei fornitori che:
- Forniscono prodotti alimentari, materiali e oggetti a contatto con alimenti;
 - Hanno sottoscritto un contratto diretto;



I prodotti più freschi e più sensibili al deterioramento quali carne, pesce e ortofrutta, ad ogni scarico merci, vengono sottoposti a rigorosi controlli in tutte le piattaforme logistiche, dove personale esperto effettua verifiche campionarie su ogni lotto in arrivo.

Calibri, bilance, termometri, rifrattometri e scale colorimetriche sono strumenti fondamentali per valutare le caratteristiche della merce. Quando possibile, si ricorre anche alle prove sensoriali, per un’analisi ancora più approfondita.

Se i parametri normativi e commerciali concordati in fase d’acquisto non vengono rispettati, i prodotti non possono raggiungere la rete vendita.



Certificazioni

A partire dal 2020, Maiora ha ampliato il proprio sistema di raccolta dati sui fornitori di prodotto, integrando informazioni relative al possesso di certificazioni ambientali e sociali. Tra queste, rientrano la **ISO 14001** per la gestione ambientale, la **ISO 45001** per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il modulo GRASP del GLOBAL G.A.P. e l’adesione alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità.

Sebbene tali certificazioni non rappresentino al momento un criterio preferenziale nella selezione dei fornitori, esse costituiscono un importante **strumento conoscitivo**: permettono a Maiora di mappare il livello di impegno delle aziende partner sui temi di sostenibilità, e orientare in modo strategico le future decisioni di approvvigionamento.

Questa raccolta sistematica di dati si rivela fondamentale anche nel percorso di **evoluzione del Report di Sostenibilità**, promuovendo una cultura d’impresa trasparente, responsabile e allineata alle migliori pratiche europee.



L'attività di Despar Italia sui prodotti a marchio

Le attività di sviluppo di Despar Italia condotte nel 2024 hanno visto il lancio di nuove referenze e la revisione di alcuni pack.

Lavorazioni	Anno 2024
Nuovi prodotti	215
Restyling del pack	343
Interventi In Etichetta	282
Totale attività di sviluppo	840

Attività di controllo qualità Despar Italia	Anno 2024
Audit sui fornitori	95
Test fornitori	53
Analisi prodotti	1177
Segnalazioni-Reclami-non conformità	439
– di cui ritiri	12
– di cui richiami	3



I fornitori di servizi

Nel percorso di selezione dei fornitori di servizi, Maiora applica procedure codificate e rigorose volte a garantire affidabilità, conformità e continuità operativa. La ricerca privilegia operatori strutturati, dotati di competenze organizzative e tecniche tali da assicurare prestazioni efficienti, sia in modalità occasionale che su base continuativa.

Al momento della validazione, Maiora verifica la coerenza dell'oggetto sociale del fornitore rispetto alla natura della prestazione richiesta, mediante **analisi della visura camerale**. A tutela della regolarità contributiva e in particolare nei casi di affidamento in appalto, è obbligatoria la presentazione del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) in fase di sottoscrizione contrattuale.

Il monitoraggio non si esaurisce con l'avvio del rapporto: Maiora adotta un sistema di **verifica documentale** costante durante l'intero ciclo contrattuale.

Le scadenze e la validità delle certificazioni vengono gestite in modo preciso tramite la piattaforma gestionale "Zucchetti", che consente agli operatori di mantenere una visione aggiornata, puntuale ed efficace della regolarità amministrativa.

Questa metodologia rafforza anche il presidio dei rischi operativi e reputazionali, contribuendo alla creazione di una rete di fornitori affidabile, solida e perfettamente integrata nei processi aziendali.

399

Fornitori attivati nel 2023

510

Fornitori attivati nel 2024

Un occhio all'Ho.re.ca

Nel 2024, Altasfera Italia ha arricchito il proprio catalogo con 125 nuove referenze. Tutte le etichette e i capitolati tecnici vengono esaminati con attenzione nell'ambito del piano annuale di verifiche, e una volta l'anno, i fornitori vengono sottoposti a controlli casuali per validare la corrispondenza dei prodotti alle schede tecniche e ai parametri di sicurezza alimentare stabiliti. Nel solo 2024 sono stati campionati 24 prodotti, a dimostrazione dell'attenzione continua alla qualità e all'affidabilità dell'offerta.

Prassi di pagamento

Maiora monitora i tempi di pagamento mediante apposito scadenziario a sistema che ne garantisce la puntualità. Pur essendo uniformate le prassi di pagamento all'interno dell'azienda, a causa della varietà dei fornitori, i pagamenti vengono effettuati in base a specifiche casistiche e accordi.



Il rispetto che abbraccia ogni vita

Il marchio Despar da sempre abbraccia la sostenibilità come valore guida, promuovendo iniziative su più fronti, tra cui il benessere animale. Questi percorsi vengono portati avanti con costanza e responsabilità, grazie anche alla collaborazione con fornitori selezionati, coinvolti attivamente nel miglioramento delle pratiche adottate.





Uova

Nel percorso verso una maggiore tutela del benessere animale, Despar ha scelto di dire addio al confinamento in gabbia delle galline. Già dal 2014 ha escluso dal proprio assortimento a marchio le uova in guscio provenienti da allevamenti in gabbia. A seguire, ha avviato una revisione completa delle ricette di oltre 300 prodotti, eliminando gradualmente l'uso di uova da galline allevate in gabbia anche come ingrediente.

Passo dopo Passo: una filiera trasparente e sicura

La filiera **Passo dopo Passo** garantisce la massima trasparenza su ogni fase del prodotto: dalla provenienza agli allevamenti e alle coltivazioni, passando per la lavorazione e il trasporto fino al punto vendita. Su **frutta, verdura, carne e pesce** il bollino Passo dopo Passo testimonia l'impegno per la qualità, la sicurezza, il rispetto dell'ambiente e degli animali. Un sistema basato su regole precise e controlli accurati che assicurano elevati standard lungo tutta la filiera.

Dal gennaio 2022 Maiora ha adottato la decisione di interrompere la vendita di uova in guscio da galline in gabbia in tutti i punti vendita diretti. Sugli scaffali sono disponibili, sia a marchio Despar che di altre aziende, solo uova provenienti da allevamenti a terra, all'aperto o biologici.



Appendice



ESRS E1

Cambiamento climatico

CONSUMI DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	u.m.	2023	2024	Delta 2024–2023
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	Mwh	0,00	0,00	–
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	Mwh	2.670,48	3.150,85	17,99%
Consumo di combustibile da gas naturale	Mwh	1.164,46	1.181,67	1,48%
Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili	Mwh	0,00	0,00	–
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	Mwh	56.216,79	58.938,30	4,84%
Consumo totale di energia da fonti fossili	Mwh	60.051,74	63.270,81	5,36%
Consumo totale di energia da fonti nucleari	Mwh	0,00	0,00	–
Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa	Mwh	0,00	0,00	–
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	Mwh	0,00	0,00	–
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	Mwh	1.541,75	2.322,69	50,65%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	Mwh	1.541,75	2.322,69	50,65%
Consumo totale di energia	Mwh	61.593,49	65.593,50	6,49%
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	97,50%	96,46%	–1,04%
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia	%	0,00	0,00	–
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	2,50%	3,54%	1,04%



ESRS E1

Cambiamento climatico

EMISSIONI GHG	u.m.	2024
EMISSIONI SCOPE 1		
Emissione Lorde di GES Scope 1	t CO ₂ eq	9.051,98
Percentuale di emissioni di GES di ambito 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%)	t CO ₂ eq	0%
EMISSIONI SCOPE 2		
Scope 2 – Location Based	t CO ₂ eq	25.410,66
Scope 2 – Market Based	t CO ₂ eq	29.502,74
EMISSIONI SCOPE 3		
Scope 3	t CO ₂ eq	ND
EMISSIONI TOTALI		
Emissioni totali – Location Based	t CO ₂ eq	34.462,636
Emissioni totali – Market Based	t CO ₂ eq	38.554,722



ESRS E5

Uso delle risorse ed economia circolare

Indicatore	Tipologia rifiuti	Modalità di conferimento	u.m	2024
E5-5 37 b i	Pericolosi	Preparazione per il riutilizzo (R2; R6-R9)	kg	0
E5-5 37 b ii	Pericolosi	Riciclaggio (R3-R5)	kg	0
E5-5 37 b iii	Pericolosi	Altre operazioni di recupero (R1; R10-R13)	kg	0
E5-5 37 b	Pericolosi	Rifiuti pericolosi NON destinati a smaltimento	kg	0
E5-5 37 b i	Non pericolosi	Preparazione per il riutilizzo (R2; R6-R9)	kg	0
E5-5 37 b ii	Non pericolosi	Riciclaggio (R3-R5)	kg	0
E5-5 37 b iii	Non pericolosi	Altre operazioni di recupero (R1; R10-R13)	kg	16.701.068,66
E5-5 37 b	Non pericolosi	Rifiuti NON pericolosi NON destinati a smaltimento	kg	16.701.068,66
E5-5 37 b i	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti destinati a preparazione per il riutilizzo	kg	0
E5-5 37 b ii	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti destinati a riciclaggio	kg	0
E5-5 37 b iii	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti destinati ad altre operazioni di recupero	kg	16.701.068,66
E5-5 37 b	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti NON destinati a smaltimento	kg	16.701.068,66



ESRS E5

Uso delle risorse ed economia circolare

Indicatore	Tipologia rifiuti	Modalità di conferimento	u.m	2024
E5-5 37 c i	Pericolosi	Incenerimento (D10; D11)	kg	0
E5-5 37 c ii	Pericolosi	Discarica (D1)	kg	0
E5-5 37 c iii	Pericolosi	Altre operazioni di smaltimento (D2-D9; D12-D15)	kg	0
E5-5 37 c	Pericolosi	Rifiuti pericolosi destinati a smaltimento	kg	0
E5-5 37 c i	Non pericolosi	Incenerimento (D10; D11)	kg	0
E5-5 37 c ii	Non pericolosi	Discarica (D1)	kg	0
E5-5 37 c iii	Non pericolosi	Altre operazioni di smaltimento (D2-D9; D12-D15)	kg	0
E5-5 37 c	Non pericolosi	Rifiuti NON pericolosi destinati a smaltimento	kg	0
E5-5 37 c i	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti destinati a incenerimento	kg	0
E5-5 37 c ii	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti destinati a discarica	kg	0
E5-5 37 c iii	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti destinati ad altre operazioni di smaltimento	kg	0
E5-5 37 c	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti destinati a smaltimento	kg	0



ESRS E5

Uso delle risorse ed economia circolare

Indicatore	Tipologia rifiuti	Modalità di conferimento	u.m	2024
	Non pericolosi	Totale rifiuti NON pericolosi	kg	16.701.068,66
E5-5 39	Pericolosi	Totale rifiuti pericolosi	kg	0
E5-5 39	Radioattivi	Totale rifiuti radioattivi	kg	0
E5-5 A	Pericolosi + non pericolosi	Totale rifiuti prodotti	kg	16.701.068,66



ESRS S1

Forza lavoro propria

50A S1-6 50B S1-6 55A S1-7	Collaboratori complessivi per contratto di lavoro e per genere al 31 dicembre	2024
	Totale dipendenti	2.672
	Donne	1.209
	Uomini	1.463
	di cui a tempo indeterminato	2.603
	Donne	1.178
	Uomini	1.425
	di cui a tempo determinato	69
	Donne	31
	Uomini	38
	Totale altri collaboratori	473
	Donne	278
	Uomini	195
	di cui somministrati	471
	Donne	278
	Uomini	193
	di cui autonomi	1
	Donne	0
	Uomini	1
	di cui collaboratori a progetto	0
	Donne	0
	Uomini	0
	di cui agenti	1
	Donne	0
	Uomini	1

50A S1-6 50B S1-6 55A S1-7	Dipendenti complessivi per inquadramento e genere al 31 dicembre	2024
	Totale Dirigenti	6
	Donne	0
	Uomini	6
	Totale Quadri	28
	Donne	6
	Uomini	22
	Totale impiegati	502
	Donne	230
	Uomini	272
	Totale Operai	2.136
	Donne	973
	Uomini	1.163
	Totale dipendenti	2.672
	Totale donne	1.209
	Totale uomini	1.463
50B S1-6	Dipendenti per tipologia d'impiego e per genere al 31 dicembre	2024
	Full time	1.279
	Donne	205
	Uomini	1.074
	Part time	1.393
	Donne	1.004
	Uomini	389
	Totale dipendenti	2.672
	Totale donne	1.209
	Totale uomini	1.463



ESRS S1

Forza lavoro propria

50C S1–6	Nuovi dipendenti assunti, per fascia d'età e genere al 31 dicembre	2024
	Sotto i 30 anni	130
	Donne	54
	Uomini	76
	Tra i 30 e i 50 anni	263
	Donne	113
	Uomini	150
	Oltre i 50 anni	88
	Donne	38
	Uomini	50
	Totale nuovi dipendenti	481
	Totale donne	205
	Totale uomini	276
50C S1–6	Dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro, per fascia d'età e genere al 31 dicembre	2024
	Sotto i 30 anni	69
	Donne	24
	Uomini	45
	Tra i 30 e i 50 anni	159
	Donne	74
	Uomini	85
	Oltre i 50 anni	64
	Donne	35
	Uomini	29
	Totale dipendenti cessati	292
	Totale donne	133
	Totale uomini	159

50C S1–6	Tassi di turnover (espresso in %) per genere e fascia d'età	2024
	Tasso turnover complessivo	28,93%
	Tasso di turnover in entrata	18,00%
	Donne	16,96%
	Uomini	18,87%
	Sotto i 30 anni	68,42%
	Tra i 30 e i 50 anni	16,84%
	Oltre i 50 anni	9,57%
	Tasso di turnover in uscita	10,93%
	Donne	11,00%
	Uomini	10,87%
	Sotto i 30 anni	36,32%
	Tra i 30 e i 50 anni	10,18%
	Oltre i 50 anni	6,96%
60A S1–8	Percentuale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva al 31 dicembre	2024
	Totale dipendenti	2.672
	Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	2.672
	Percentuale di dipendenti coperti	100,0%
63A S1–8	Percentuale globale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori al 31 dicembre	2024
	Totale dipendenti	2.672
	Numero di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	1.309
	Percentuale di dipendenti coperti	49%



ESRS S1

Forza lavoro propria

66 S1-9	Dipendenti, per fascia d'età e genere al 31 dicembre	2024
	Sotto i 30 anni	190
	Donne	81
	Uomini	109
	Tra i 30 e i 50 anni	1.562
	Donne	728
	Uomini	834
	Oltre i 50 anni	920
	Donne	400
	Uomini	520
	Totale dipendenti	2.672
	Totale donne	1.209
	Totale uomini	1.463
66 S1-9	Composizione del C.d.A. per genere e fascia d'età al 31 dicembre	2024
	Sotto i 30 anni	0
	Donne	0
	Uomini	0
	Tra i 30 e i 50 anni	4
	Donne	2
	Uomini	2
	Oltre i 50 anni	3
	Donne	0
	Uomini	3
	Totale	7
	Totale donne	2
	Totale uomini	5

66 S1-9	Composizione del C.d.A. per genere e fascia d'età in % al 31 dicembre	2024
	Sotto i 30 anni	0,00%
	Donne	0,00%
	Uomini	0,00%
	Tra i 30 e i 50 anni	57,14%
	Donne	50,00%
	Uomini	50,00%
	Oltre i 50 anni	42,86%
	Donne	0,00%
	Uomini	100,00%
	Totale	100,00%
	Totale donne	28,57%
	Totale uomini	71,43%



ESRS S1

Forza lavoro propria

83 A S1-13	Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera;	2024
	Totale dipendenti	2.672
	Dipendenti che hanno partecipato a revisione periodica	1728
	Donne	749
	Uomini	979
	Percentuale di dipendenti valutati	64,67%
	Donne	43,34%
	Uomini	56,66%
83 B S1-13	Ore di formazione medie per categoria di dipendente e per genere al 31 dicembre	2024
	Ore medie di formazione erogata ai Dirigenti	22,00
	Donne	–
	Uomini	22,00
	Ore medie di formazione erogata ai Quadri	24,86
	Donne	22,67
	Uomini	25,45
	Ore medie di formazione erogata a Impiegati	6,85
	Donne	4,97
	Uomini	8,44
	Ore medie di formazione erogata a Operai	7,08
	Donne	6,10
	Uomini	7,89
	Ore medie di formazione erogata ai dipendenti	7,25
	Totale donne	5,97
	Totale uomini	8,32

83 A S1-14	Percentuale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza al 31 dicembre	2024
	Totale dipendenti	2.672
	Dipendenti coperti	2.672
	Percentuale di dipendenti coperti	100%
88B S1-14 88C S1-14 88D S1-14	Infortuni dei dipendenti al 31 dicembre	2024
	Numero di infortuni registrabili al 31 dicembre	50
	di cui occorsi al personale dipendente	50
	di cui a lavoratori esterni	0
	di cui, infortuni con conseguenze non gravi (tra 24h e 180 giorni di assenza dal lavoro)	49
	di cui occorsi al personale dipendente	49
	di cui a lavoratori esterni	0
	di cui, infortuni con conseguenze gravi (oltre 180 giorni di assenza dal lavoro)	1
	di cui occorsi al personale dipendente	1
	di cui a lavoratori esterni	0
	Numero di decessi sul lavoro	0
	di cui occorsi al personale dipendente	0
	di cui a lavoratori esterni	0



ESRS S1

Forza lavoro propria

88 E S1-14	Giorni di recupero relativi agli infortuni occorsi ai dipendenti al 31 dicembre	2024
	Totale giorni di recupero	1.390
	Donne	483
	Uomini	907
83 B S1-15	Numero e percentuale di dipendenti che hanno avuto diritto e che hanno usufruito di congedi per motivi familiari per genere al 31 dicembre	2024
	Dipendenti aventi diritto a congedi familiari	2.672
	Donne	1.209
	Uomini	1.463
	Dipendenti che hanno usufruito a congedi familiari	408
	Donne	239
	Uomini	169
	Percentuale dipendenti aventi diritto a congedi familiari	100,00%
	Donne	45,25%
	Uomini	54,75%
	Percentuale dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi familiari	15,27%
	Donne	58,58%
	Uomini	41,42%
88 E S1-16	Rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato) al 31 dicembre	2024
	Divario retributivo	11,23

	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani al 31 dicembre	2024
103 A S1-17	Numero totale di episodi di discriminazione, comprese le molestie	0
103 B S1-17	Numero di denunce presentate attraverso i canali predisposti affinché i lavoratori propri dell'impresa sollevino preoccupazioni	0
103 C S1-17	l'importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni risultanti dagli incidenti e dalle denunce di cui sopra	0
104 A S-17	Numero di incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro dell'impresa	0
104 B S1-17	Importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni per gli incidenti in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro dell'impresa	0
97 A S1-16	Divario retributivo di genere, definito come la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile al 31 dicembre	2024
	1 Livello – Gender pay gap	0,61%
	2 Livello – Gender pay gap	–0,05%
	3 Livello – Gender pay gap	–0,22%
	4 Livello – Gender pay gap	–0,92%
	5 Livello – Gender pay gap	1,21%
	6 Livello – Gender pay gap	–0,06%
	Livello Quadro – Gender pay gap	3,13%





Gentili Lettrici e Lettori,

nel ripercorrere ogni pagina di questo Report, ci accorgiamo che ciò che stiamo raccontando è molto più di un anno di numeri, progetti e risultati. È un racconto collettivo che parla di scelte, di direzioni consapevoli, di valori vissuti.

Ogni azione, ogni iniziativa descritta è il riflesso di un impegno che non nasce per essere applaudito, ma per essere condiviso, moltiplicato, interiorizzato.

In questo viaggio, sono le persone che fanno la differenza.

Dietro ogni cifra riportata c'è un uomo o una donna. Una collaboratrice che ha trovato pari opportunità, un cliente che ha ricevuto ascolto, un partner che rinnova la sua fiducia nei nostri confronti. . E, se queste pagine avranno ispirato almeno un pensiero nuovo e positivo in loro, allora vorrà dire che avremo già raggiunto il nostro scopo.

Il 2024 è stato un anno audace. Il 2025 lo sarà ancora di più.

Continueremo a lavorare con quella passione che ci muove ogni giorno, con lo sguardo rivolto lontano e le radici ben salde nella nostra cultura e nella nostra gente.

Grazie per aver dedicato il vostro tempo alla lettura di queste pagine, ma, soprattutto, grazie per esserci.

Ad Maiora!

*Pippo Cannillo – Amministratore Delegato –
e il Consiglio di Amministrazione di Maiora S.p.A. Società benefit*

Il 7° Report di Sostenibilità di Maiora è stato elaborato su iniziativa del **Consiglio di Amministrazione di Maiora S.p.A. SB**, con il supporto di figure professionali qualificate, sia interne che esterne all'organizzazione.

La supervisione delle attività e la redazione dei contenuti sono stati affidati al Team Sostenibilità interno, che ha coordinato l'intero processo, composto da (ordine alfabetico): Amendolagine Gaetano, de Gennaro Grazia, Ieva Luca, Luisi Antonella, Russo Mariangela, Scardigno Giuseppe, Tarricone Michele, Tupputi Mariachiara, Veniti Nicola, Zitoli Lucia.

Questo documento rappresenta il risultato di un lavoro sinergico che ha coinvolto in modo attivo tutte le aree aziendali. Il contributo trasversale delle diverse funzioni ha permesso di realizzare un report completo, accurato e aggiornato, espressione di una visione integrata e condivisa della sostenibilità all'interno dell'impresa.

Progetto grafico, infografiche e impaginazione testi a cura di **L'Arancia – Agenzia di comunicazione creativa e digitale**, dietro il coordinamento del Team di Sostenibilità di Maiora.
Edizione – Luglio 2025

Maiora S.p.A. SB – via San Magno 31 – 70033 Corato (BA)
Partita IVA 07390770720
T 080 3720311 – info@maiora.com
www.maiora.com





maiores.com