N° 8 – ANNO 2025



L'immagine prodotta ha finalità esclusivamente evocative e illustrative.

Report di Sostenibilità 2025

Maiora

Il ***valore*** si crea
quando le azioni lasciano
un segno reale nei risultati
e nelle relazioni.

Pippo Cannillo

Amministratore Delegato
Maiora S.p.A. Società Benefit

Sommario

	Introduzione	4
01	Temi Generali	22
02	Temi Ambientali	60
03	Temi Sociali	88
04	Temi di Governance	133
	Appendice	149

Introduzione

INTRODUZIONE AL REPORT 5

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE 7

MESSAGGIO DELLA RESPONSABILE DI IMPATTO 9

HIGHLIGHTS 2025 11

RISULTATI ECONOMICI 14

LA STORIA DEI NOSTRI PROGRESSI E IL SALUTO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO 15

Introduzione al Report

Cos'è il Report di Sostenibilità

Il Report di Sostenibilità rappresenta la divulgazione, in formato digitale o cartaceo, dell'insieme delle iniziative, dei progetti e dei risultati conseguiti da un'organizzazione nei tre ambiti fondamentali della sostenibilità: ambientale, sociale ed economico. Si tratta di uno strumento di comunicazione strategico attraverso cui l'impresa rende conto del proprio impatto sul contesto in cui opera, andando oltre la mera dimensione economico-finanziaria.

Nel quadro attuale, contraddistinto da una forte attenzione alla responsabilità sociale e alla trasparenza, il Report assume un ruolo centrale nel rafforzare il dialogo tra azienda e stakeholder — quali investitori, clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni e comunità locali — fornendo informazioni chiare e comparabili sul grado di impegno dell'organizzazione verso uno sviluppo sostenibile.

Un Report di Sostenibilità efficace integra indicatori quantitativi e qualitativi che permettono di valutare nel tempo i progressi compiuti. Esso include generalmente temi quali la riduzione delle emissioni, la gestione delle risorse naturali, le condizioni di lavoro, l'inclusione sociale, la governance aziendale e l'etica d'impresa. In questo modo, il documento contribuisce a consolidare la reputazione aziendale, a migliorare la fiducia degli stakeholder e a supportare processi decisionali più consapevoli.

Per rendere i Report sempre più omogenei e confrontabili a livello europeo, la Direttiva 2014/95/UE — recepita in Italia con il D.lgs. 254/2016 — ha introdotto l'obbligo per determinate categorie di imprese di redigere una Dichiarazione Non Finanziaria (DNF). Questa normativa è stata successivamente rafforzata ed evoluta nell'ambito del quadro normativo europeo sulla finanza sostenibile, portando all'introduzione dei nuovi European Sustainability Reporting Standards (ESRS), attraverso la nuova Direttiva europea CSRD.



ESRS e CSRD

Gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** costituiscono il quadro normativo vincolante per la rendicontazione di sostenibilità previsto dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** e rappresentano, oggi, il riferimento unico e armonizzato all'interno dell'Unione Europea.

IN QUESTO CONTESTO, MAIORA S.P.A. SB, IN QUANTO GRANDE IMPRESA NON QUOTATA, RIENTRA TRA I SOGGETTI OBBLIGATI ALL'APPLICAZIONE DELLA CSRD.

Pertanto, Maiora sarà tenuta a redigere il proprio Report di sostenibilità in conformità agli ESRS a partire dall'esercizio 2027, con pubblicazione nel 2028, all'interno del proprio Bilancio di esercizio.

Sebbene non sia ancora sottoposta all'obbligo di rendicontazione, Maiora ha scelto volontariamente di intraprendere questo percorso, con l'obiettivo di promuovere un dialogo trasparente e costruttivo con i propri stakeholder, anche in riferimento al periodo di rendicontazione 2025.



Messaggio del Presidente

Cari Lettori,

questo è l'ottavo Report di sostenibilità di Maiora, e come sempre parto dai numeri, perché sono il modo più onesto e immediato per raccontare un anno di lavoro. Il 2025 si è chiuso con ricavi per **967 milioni di euro**, un EBITDA di **50 milioni** e un risultato di esercizio di 1**3 milioni**: numeri che migliorano quelli dell'anno scorso e che dicono, semplicemente, che l'azienda continua a crescere bene.

Ma i numeri da soli raccontano poco. Quello che conta davvero è come li abbiamo costruiti, e chi ne ha beneficiato lungo la strada. Ed è per questo che continuiamo a scrivere questo Report ogni anno: sentiamo di dover rendere conto a chi lavora con noi e a chi ci sta intorno.

Maiora è profondamente radicata nel Centro-Sud Italia, un territorio con cui intrattiene un legame autentico e vitale. Le identità locali e le persone che lo animano rappresentano il cuore della nostra visione e orientano quotidianamente le nostre scelte.

Nel 2025 abbiamo portato avanti un piano di investimenti importante, tra nuove aperture, ristrutturazioni e innovazione della rete vendita, che oggi è presente in sette regioni italiane. Ogni punto vendita, per noi, è un presidio economico e sociale per la comunità in cui si trova. E ogni apertura o rinnovamento è stata anche un'occasione per far crescere fornitori, piccole e medie imprese, produttori locali, valorizzando le eccellenze agroalimentari e sostenendo identità e tradizioni.

Parallelamente, abbiamo continuato a rafforzare le nostre performance ESG, attraverso interventi di efficientamento energetico, modernizzazione della rete e attenzione co-



stante alla qualità e alla sicurezza dell'offerta. A queste azioni si sono affiancate iniziative dedicate al **benessere delle persone**, alla formazione, all'inclusione e al continuo miglioramento dei nostri modelli organizzativi e di governance.

Arrivati a questo punto, non temiamo la responsabilità di continuare ad alzare il livello delle nostre ambizioni.

Per questo, ci siamo impegnati in un percorso di revisione e aggiornamento dei nostri principali documenti programmatici, a partire dal **Piano Industriale 2026-2030**, che rappresenta la direzione delle nostre scelte e delle nostre azioni. È un lavoro che coinvolge tutta la nostra comunità aziendale: le persone che ogni giorno, con la propria esperienza e il proprio modo di essere, rendono Maiora quello che è.
In questo impegno il nostro percorso prende forma e si rafforza, trasformandosi in un **progetto collettivo** attraverso cui continuiamo a **costruire valore**, giorno dopo giorno.

Con fiducia nel futuro che costruiremo insieme,

Il Presidente del CDA
Franco Cannillo
Maiora S.p.A. Società Benefit

Messaggio della Responsabile di Impatto



Gentili Lettori,

sono lieta di accompagnarvi alla scoperta del **Report di Sostenibilità 2025**, un nuovo capitolo di un percorso che, anno dopo anno, sta trasformando in profondità il DNA della nostra azienda.
Siamo al secondo anno dal cambio del nostro Statuto: luglio 2024 ha segnato l'inizio di un modo diverso di guardare a noi stessi e al nostro ruolo di grande impresa.

Può darsi che, per qualcuno, il passaggio a Società Benefit possa sembrare semplicemente una formalità che aggiunge pesi e vincoli burocratici. Non è così.

La modifica dello Statuto è diventata per Maiora una spinta gentile che ci ricorda ogni giorno di fermarci, riflettere e chiederci:
"Questa scelta genera valore per qualcuno oltre a noi?". È un invito costante a guardare più lontano, a non accontentarci mai.

Ripensando al nostro percorso, mi rendo conto che il passaggio sia stato quasi spontaneo: abbiamo semplicemente riconosciuto e valorizzato principi che da sempre facevano parte del nostro modo di lavorare e di relazionarci.
Il passaggio più impegnativo — e, oggi, anche quello che ci dà maggiore soddisfazione — è arrivato quando abbiamo deciso di andare oltre, misurandoci e mettendoci davvero alla prova.



Misurarsi significa avere il coraggio di guardarsi con onestà, accettando che ogni traguardo rappresenta solo l'inizio di una nuova tappa.
Significa, anche, porsi domande quali: **quanta formazione siamo riusciti davvero a garantire alle nostre persone? Le iniziative che promuoviamo hanno generato un impatto reale e tangibile, oppure sono rimaste buone intenzioni?**

L'edizione del 2025 segna l'ottavo anno di pubblicazione e il secondo anno di esercizio di rendicontazione su ispirazione degli ESRS.
Proprio in questo senso, abbiamo scelto di accogliere le indicazioni della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, come un'occasione preziosa per fare un passo in più verso una rendicontazione ancora più completa e trasparente, un modo per noi per offrire uno sguardo aperto e onesto sul nostro percorso e sul valore che, insieme, continuiamo a costruire.
In questo percorso, il contributo umano e professionale del nostro team di sostenibilità è stato preziosissimo: uno spazio autentico di confronto e crescita, in cui idee e sensibilità diverse si sono incontrate dando vita a iniziative capaci di parlare davvero alle persone.

Il 2025 ci ha restituito in modo ancora più evidente il valore di questo impegno, soprattutto nell'attenzione concreta dedicata alla persona e alla famiglia. Abbiamo visto colleghi poter accompagnare un genitore a una visita importante o fermarsi qualche ora in più accanto a un familiare, sapendo di poter contare su un'organizzazione che comprende e sostiene. Abbiamo visto giovani mamme e papà affrontare con maggiore tranquillità i primi mesi di scuola dei figli, grazie a un contributo che, pur nella sua semplicità, ha alleggerito spese e preoccupazioni.
Ma non solo: c'è chi ha utilizzato i servizi di supporto per prendersi cura del proprio benessere, chi ha trovato nella formazione un'occasione per rimettersi in gioco e crescere, chi ha potuto gestire con maggiore equilibrio i tempi tra lavoro e vita privata, senza sentirsi costretto a scegliere tra le due dimensioni.
Sono gesti quotidiani, discreti, spesso silenziosi, ma profondamente significativi, perché toccano la vita reale delle persone e contribuiscono a renderla un po' più serena.

È da qui che vogliamo continuare a partire: custodire e far crescere quanto costruito, avere il coraggio di sperimentare nuove strade, ascoltare con attenzione ciò che emerge e trasformarlo, passo dopo passo, in supporti tangibili.
Essere una Società Benefit ci ricorda che l'impresa può – e deve – essere un **motore di rigenerazione**.

Grazie per essere parte di questo viaggio.

La Responsabile di Impatto
Grazia de Gennaro
Maiora S.p.A. Società Benefit

Highlights 2025

4 Insegne

967 mln Ricavi

127 Punti vendita diretti

1.500 Fornitori

395 Punti vendita affiliati

28.890 Numero delle referenze di prodotto commercializzate



+ 2.700 Collaboratori

27.420 Ore di formazione erogate ai collaboratori nell'anno

15.230 kg Prodotti donati

Certificazioni e riconoscimenti

ISO 45001 — Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

ISO 14001 — Sistema di Gestione Ambientale

ISO 22000 — Sistema di Gestione della Sicurezza Alimentare

TOP EMPLOYER 2025

DELOITTE BEST MANAGED COMPANY 2025

RATING DI LEGALITÀ ★★++

UNI/PDR 125:2022

Risultati economici

RICAVI

2024	2025
904.977	**967.348**

UTILE NETTO

2024	2025
18.925	**13.101**

EBITDA

2024	2025
54.413	**50.588**

La storia dei nostri progressi



Negli ultimi 14 anni ho avuto il privilegio di vedere Maiora crescere giorno dopo giorno. Nel ripercorrere le tappe di questo cammino, mi vengono in mente soprattutto le persone, l'energia che si respira nei punti vendita, nei magazzini, negli uffici, e quella "istintiva" determinazione che ci ha permesso di non fermarci mai.

Crescere, per noi, significa prendersi cura ogni giorno. Prendersi cura ogni giorno della qualità del lavoro, della sicurezza, del benessere concreto di tutte le persone che contribuiscono ai nostri risultati. È un impegno che abbiamo costruito nel tempo, rendendolo parte integrante della nostra cultura e del modo in cui viviamo l'azienda, insieme.

Questo Report nasce dal desiderio di condividere ciò che facciamo. Racconta un percorso fatto di scelte, portate avanti con continuità, e di una visione che guarda lontano senza perdere il contatto con la realtà quotidiana.

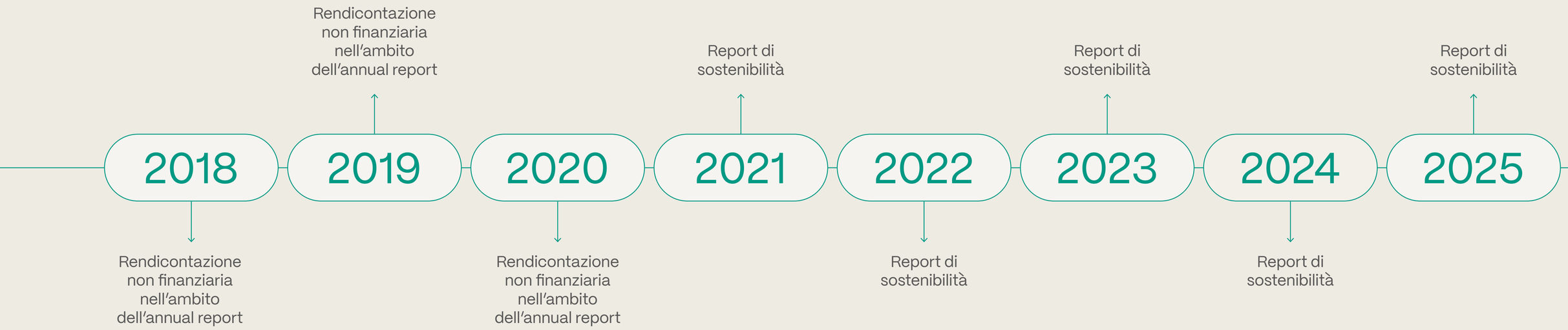
Sono convinto che il valore di un'impresa si costruisca così, passo dopo passo: nella capacità di dare concretezza alle idee e di trasformarle in qualcosa che resta.

Perché, come ricordava Adriano Olivetti,

Un sogno sembra un sogno fino a quando non si comincia a lavorarci. E allora può diventare qualcosa di infinitamente più grande.

Amministratore Delegato
Pippo Cannillo
Maiora S.p.A. Società Benefit

Andamento storico dei nostri Report di Sostenibilità



1° Report di sostenibilità

2° Report di sostenibilità

3° Report di sostenibilità

4° Report di sostenibilità

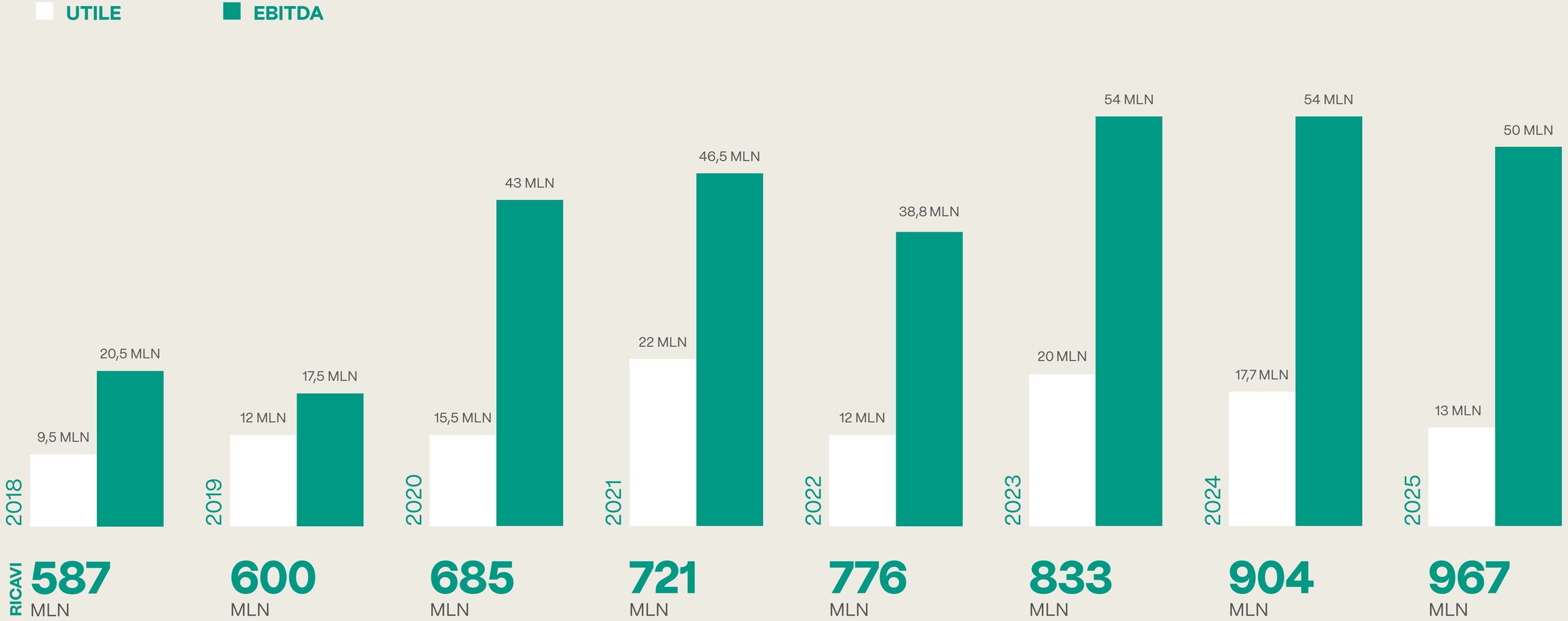
5° Report di sostenibilità

6° Report di sostenibilità

7° Report di sostenibilità

8° Report di sostenibilità

Performance



Capitale umano (Principali novità e iniziative di rilievo)

2018

2.000
RISORSE ASSUNTE

12.500
ORE DI FORMAZIONE

- Accademia Despar
- "Scuola dei Mestieri" dedicata alla formazione tecnico-professionale

2019

2.000
RISORSE ASSUNTE

19.600
ORE DI FORMAZIONE

- con forte focus su upskilling e professionalizzazione continua

- Accademia Despar
- Iniziative "Un'azienda a misura di famiglia" con supporti concreti a maternità e paternità

2020

2.400
RISORSE ASSUNTE

12.000
ORE DI FORMAZIONE

- con forte focus su competenze operative e digitali

- Accademia Despar
- Indagini di clima aziendale concluse molto positivamente e quasi totalità di contratti stabili (a tempo indeterminato)
- Assunzione di giovani lavoratori
- Avvio del progetto "Mi rimetto in pista"

2021

2.300
RISORSE ASSUNTE

23.000
ORE DI FORMAZIONE

- con forte focus su competenze operative e digitali

- Accademia Despar e Accademia dei Mestieri
- Progetto "Pari Valore"; progetti di assunzione di giovani lavoratori
- Mantenimento del progetto "Mi rimetto in pista"
- Sconti aziendali dedicati ai collaboratori

2022

2.300
RISORSE ASSUNTE

25.000
ORE DI FORMAZIONE

- con forte focus su competenze operative e digitali

- Accademia Despar e Accademia dei Mestieri
- Progetto "Pari Valore"
- Ottenimento della prestigiosa certificazione EQUAL SALARY
- Assunzione di giovani lavoratori
- Mantenimento del progetto "Mi rimetto in pista"
- Sconti aziendali dedicati ai collaboratori

2023

2.500
RISORSE ASSUNTE

47.900
ORE DI FORMAZIONE

- con forte focus su digitale e retail

- Accademia Despar e Accademia dei Mestieri
- Progetto "Pari Valore" e rinnovo della certificazione EQUAL SALARY
- Ottenimento della prestigiosa certificazione TOP EMPLOYER
- Programmi di Welfare per collaboratori e collaboratori diventati genitori

2024

2.600
RISORSE ASSUNTE

19.500
ORE DI FORMAZIONE

- con forte focus su competenze tecniche, digitale e AI

- Piattaforma Benessere 360
- Progetto "Pari Valore" e rinnovo della certificazione EQUAL SALARY
- Nascita del Comitato Guida per la parità di genere
- Rinnovo della certificazione TOP EMPLOYER

2025

2.700
RISORSE ASSUNTE

27.420
ORE DI FORMAZIONE

- ore di formazione con focus su team building, people management e AI

- Pubblicazione del Bando "RiParto"
- Piattaforma Benessere 360
- Certificazione UNI/Pdr 125:2022
- Proseguimento delle attività del Comitato Guida per la Parità di genere
- Rinnovo della certificazione TOP EMPLOYER

Salute e sicurezza (Principali novità e iniziative di rilievo)

2018

- **Certificazione OHSAS 18001**

2019

- **Certificazione ISO 45001**

2020

- **Certificazione ISO 45001**
- Premio straordinario ai dipendenti legato al lavoro in pandemia
- Copertura assicurativa dedicata

2021

- **Certificazione ISO 45001**

2022

- **Certificazione ISO 45001**

2023

- **Certificazione ISO 45001**

2024

- **Certificazione ISO 45001**

2025

- **Certificazione ISO 45001**
- **Certificazione ISO 22000**

Ambiente (Principali novità e iniziative di rilievo)

2018

- **Certificazione ISO 14001**
- Inizio del monitoraggio delle emissioni di Scope 1 e Scope 2

2019

- **Certificazione ISO 14001**
- Monitoraggio delle emissioni di Scope 1 e Scope 2
- Utilizzo di energia rinnovabile e programmi di efficientamento energetico
- Introduzione del 100% compostabile su alcune linee di prodotto

2020

- **Certificazione ISO 14001**
- Monitoraggio delle emissioni di Scope 1 e Scope 2
- Partecipazione ad iniziativa "Puliamo il mondo" con Legambiente
- Iniziative di volontariato ambientale con i dipendenti
- 69% dei rifiuti avviati a riciclo

2021

- **Certificazione ISO 14001**
- Collaborazione con "Legambiente"
- Progetto "Ripuliamo il mondo"
- Introduzione auto elettriche nella flotta ambientale
- Promozione del packaging riciclabile e materiale vegetale

2022

- **Certificazione ISO 14001**
- Collaborazione con "Legambiente" – Tartalove
- FAI – Raccolta di fondi per il patrimonio culturale
- Collaborazione con Too Good To Go
- Iniziative a sostegno dell'economia circolare e miglioramento dei packaging

2023

- **Certificazione ISO 14001**
- Forte riduzione nell'uso delle fonti non rinnovabili
- Iniziative a tutela dell'ambiente e del territorio come "Bosco Diffuso", "Tartalove" e collaborazione con FAI
- Continuazione della collaborazione con Too Good To Go

2024

- **Certificazione ISO 14001**
- Installazione impianti fotovoltaici per autoconsumo
- Monitoraggio delle emissioni di CO_2 per obiettivi di riduzione
- Digitalizzazione dei sistemi per riduzione progressiva della carta
- Tracciamento delle donazioni e degli impatti tramite piattaforma Regusto

2025

- **Certificazione ISO 14001**
- Efficientamento energetico della rete commerciale
- Progressivo aumento dell'energia autoprodotta
- Promozione della mobilità elettrica
- Contrasto allo spreco alimentare
- Riduzione progressiva della quantità di rifiuti e sostegno all'economia circolare

Performance economiche e finanziarie

(Principali novità e iniziative di rilievo)

2018

→ **Crescita dei ricavi e forte aumento di utile ed EBITDA**

2019

→ **Crescita stabile e marginalità positiva**

2020

→ **Forte crescita post-Covid**
→ **Alta capacità di distribuire valore**

2021

→ **Crescita stabile e forte miglioramento dell'utile**

2022

→ **Crescita economica continua nonostante l'aumento esponenziale dei costi energetici**

2023

→ **Crescita dei ricavi e forte recupero della marginalità**

2024

→ **Ricavi in forte crescita ed EBITDA stabile**

2025

→ **Nuovo record di ricavi con performance operative resilienti**

CSR (Principali novità e iniziative di rilievo)

2018

→ Progetti inclusione sociale e lavorativa; "Abilitiamo – Sport Insieme"
→ Riqualificazione aree locali e miglioramento dei quartieri
→ Realizzazione parco giochi a Terlizzi
→ Partnership con Lipu per la salvaguardia della natura
→ Donazioni delle eccedenze alimentari
→ Sostegno alla comunità sportiva

2019

→ Progetti inclusione sociale e lavorativa
→ "Abilitiamo – Sport Insieme";
→ Progetti editoriali inclusivi;
→ "Tavola della Speranza" e iniziative natalizie per ospedali e case famiglia;
→ Promozione delle donazioni di sangue con AVIS
→ Sostegno alla comunità sportiva

2020

→ "Abilitiamo – Sport Insieme"
→ Buoni Spesa ai Comuni e donazioni agli ospedali
→ Colletta Alimentare e sacchi natalizi solidali
→ Iniziativa "Sos Spesa"
→ Ruolo attivo di supporto sociale durante la pandemia

2021

→ Progetto "Buono e Solidale"
→ Progetto "Trani Autism Friendly"
→ "Sacchi della Solidarietà" e AIRC – Arance Rosse per la ricerca

2022

→ Progetti educativi e a sostegno della Comunità
→ Coinvolgimento di Caritas
→ "Le Buone Abitudini"
→ "La carovana della prevenzione"
→ "Cene della Solidarietà" e collette alimentari
→ Progetti di inclusione sociale come "Buono e Solidale" – collaborazione con WorkAut

2023

→ Progetti a sostegno della Comunità come le donazioni AVIS
→ "La carovana della prevenzione", nell'ambito dei progetti di screening e prevenzione sanitaria
→ "Cene della Solidarietà" e collette alimentari
→ Collaborazioni con Too Good to Go

2024

→ Progetti a sostegno della Comunità come le donazioni AVIS
→ "La carovana della prevenzione", nell'ambito dei progetti di screening e prevenzione sanitaria
→ "Cene della Solidarietà" e collette alimentari
→ Progetti di inclusione sociale come "Scuola facendo" per investimento educativo
→ Collaborazioni con Too Good to Go
→ Donazioni e recupero delle eccedenze

2025

→ Sostegno alle comunità locali attraverso nuove iniziative solidali
→ Promozione della salute attraverso "La Carovana della Prevenzione"
→ Investimenti nell'educazione e nelle nuove generazioni
→ Rafforzamento della solidarietà e dell'impegno civico attraverso "La Colletta Alimentare"
→ Sostegno alla biodiversità con le piantumazioni e "La Casa delle Api"

E tanti altri...

La ***distribuzione*** avvicina
i prodotti alle persone.

La ***prossimità*** avvicina
le persone a un'impresa.

In questo ***equilibrio*** risiede
la nostra idea di futuro.

Franco Cannillo

Presidente del CdA
Maiora S.p.A. Società Benefit

01

Temi generali

ESRS 2

MAIORA, LA NOSTRA IDENTITÀ E IL NOSTRO IMPEGNO		23
→	Chi siamo	23
→	Essere Benefit	26
→	Le radici del nostro presente	27
→	Leadership e competenze: come governiamo il cambiamento	30
LA FORZA DELLA PROSSIMITÀ, LA RICCHEZZA DELLA SCELTA		38
→	Dalle origini alla casa del consumatore: la nostra catena del valore	38
→	La rete che connette i territori	40
→	Le nostre insegne: vicinanza, fiducia e servizio	43
→	Un assortimento pensato per tutte le esigenze	44
ESRS E DOPPIA RILEVANZA: LA RISPOSTA DI MAIORA ALLA CSRD		48
→	Approccio e processo di rendicontazione	48
→	Nota metodologica	51

Maiora: la nostra identità e il nostro impegno

Chi siamo

Maiora S.p.A. SB è una realtà imprenditoriale pugliese con sede a Corato (BA), operante nel settore della Grande Distribuzione e concessionaria del marchio Despar per il Centro-Sud Italia. L'azienda gestisce una rete di supermercati e di cash & carry a insegna Altasfera, distinguendosi per una visione del business che coniuga crescita economica e profondo legame con il territorio.

La storia di Maiora affonda le proprie radici nell'iniziativa e nei valori di una famiglia che, generazione dopo generazione, ha costruito il proprio percorso imprenditoriale facendo della serietà, del lavoro e della fiducia reciproca i pilastri del proprio sviluppo. Come ama ricordare la famiglia Cannillo, **«i risultati si raggiungono solo quando si cresce insieme alle persone»**. È questa filosofia che ha guidato l'azienda lungo il suo percorso di crescita, trasformandola in una delle principali realtà del Mezzogiorno senza mai perdere il contatto con le proprie origini.

La forza della tradizione familiare, unita a una costante propensione all'innovazione, ha permesso all'azienda di evolversi con resilienza e lungimiranza, affrontando i cambiamenti del mercato con consapevolezza.

Oggi Maiora continua a crescere nel segno di quei valori che ne hanno ispirato la nascita: attenzione alle persone, rispetto del territorio e impegno quotidiano verso uno sviluppo condiviso.

PROMESSA

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

MISSIONE

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

VISIONE

Diventare i leader della GDO del centro-sud Italia.



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.

CREDIBILITÀ

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

PASSIONE

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

INNOVAZIONE

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

Associazione donne del retail

Nel 2025 Maiora ha aderito alla Carta dei Valori dell'Associazione Donne del Retail, no profit nata per diffondere l'empowerment e la partecipazione femminile a tutti i livelli nel settore.

In un mondo che si evolve rapidamente, il settore retail si trova in una posizione unica per guidare il cambiamento positivo verso una maggiore inclusione e parità di genere.

Riconoscendo il potere e l'importanza delle donne come consumatrici, leader e lavoratrici, ci impegniamo a promuovere un ambiente che sostenga e celebri l'inclusione femminile a tutti i livelli. La presente **Carta dei Valori** è un impegno da parte delle aziende ad adottare principi e azioni che favoriscano l'uguaglianza di genere e l'inclusione delle donne nel retail.



PARITÀ DI ACCESSO E OPPORTUNITÀ

Eguaglianza di opportunità.
Garantire l'uguaglianza di accesso a opportunità di lavoro, sviluppo professionale e avanzamento di carriera per le donne.

Retribuzione equa.
Impegnarsi per la parità retributiva, assicurando che donne e uomini siano pagati equamente per lavoro di pari valore.

LEADERSHIP E RAPPRESENTAZIONE

Rappresentazione equa.
Incoraggiare e sostenere la rappresentazione femminile in tutti i livelli di leadership e nei ruoli decisionali.

Mentorship e reti di supporto.
Creare programmi di mentorship e reti professionali per le donne, per facilitare lo sviluppo della leadership e il networking.

AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

Cultura aziendale positiva.
Promuovere una cultura aziendale che rispetti e valorizzi la diversità e l'inclusione, libera da discriminazioni e molestie.

Flessibilità e supporto.
Offrire condizioni di lavoro flessibili e supporto per bilanciare le esigenze professionali e personali, inclusi congedi parentali e misure di supporto per la genitorialità.

MARKETING E COMUNICAZIONE

Rappresentazione positiva.
Assicurare che il marketing e le comunicazioni aziendali rappresentino le donne in modo rispettoso, realistico e potente, evitando stereotipi di genere.

Prodotti e servizi inclusivi.
Sviluppare e offrire prodotti e servizi che rispondano alle esigenze diverse delle donne, promuovendo l'inclusione e la diversità.

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Supporto alla comunità femminile.
Impegnarsi in iniziative che supportino le donne nelle comunità locali e globali, inclusi programmi di educazione, salute ed empowerment economico.

Sostenibilità ed etica.
Promuovere pratiche di business sostenibili ed etiche che tengano conto delle questioni di genere e contribuiscano al benessere delle donne.

Essere Benefit

Nel luglio 2024, Maiora ha compiuto un importante passo nel proprio percorso di crescita, adottando la qualifica di **Società Benefit** e integrando formalmente nel proprio modello di impresa la creazione di valore per le persone, le comunità e l'ambiente. Questa scelta rappresenta la naturale evoluzione di un impegno che da sempre caratterizza l'azienda e che oggi trova una piena espressione nella propria modalità di governance.

Le finalità di beneficio comune introdotte nello Statuto riflettono una visione imprenditoriale orientata al lungo periodo, fondata sulla convinzione che il successo di un'impresa sia strettamente legato alla capacità di generare impatti positivi e duraturi per tutti i suoi stakeholder.

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, 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.

Le radici del nostro presente

La storia di Maiora è il racconto di una crescita imprenditoriale costruita nel tempo, fondata su solide radici familiari. Un percorso che, partendo dalla distribuzione locale, ha portato l'azienda a diventare una delle principali realtà della Grande Distribuzione nel Centro-Sud Italia.

2012

La nascita di Maiora

L'anno 2012 segna una tappa fondamentale: dalla fusione tra **Cannillo**, azienda nata nel 1969 come piccola attività all'ingrosso e cresciuta fino a diventare un punto di riferimento della distribuzione pugliese, e **Ipa Sud**, storica realtà operante nel medesimo settore, nasce **Maiora**. L'unione delle due esperienze rappresenta l'inizio di un nuovo progetto imprenditoriale capace di coniugare tradizione, competenze e prospettive di sviluppo.

2014

Il consolidamento e l'espansione territoriale

Nel 2014, il conferimento definitivo di Ipa Sud e del ramo commerciale di Cannillo S.r.l. in Maiora rafforza ulteriormente la struttura aziendale. Nello stesso periodo, l'accordo con **GAM S.p.A.** consente alla società di estendere la propria presenza anche in **Calabria** e **Campania**, avviando una nuova fase di crescita e consolidamento nel Mezzogiorno.

2016–2020

Innovazione, sviluppo e attenzione alla sostenibilità

Tra il 2016 e il 2020 Maiora accelera il proprio percorso di espansione attraverso l'apertura di nuovi punti vendita a insegna **Despar** e **Altasfera**, rafforzando la propria presenza sia nel canale retail sia nel cash & carry. Parallelamente, investe nel potenziamento della filiera logistica con la centralizzazione del comparto carni presso la piattaforma di Fasano.

In questi anni nasce anche il **"Format 35"**, il nuovo concept Interspar sviluppato in collaborazione con l'Università di Parma, pensato per offrire un'esperienza d'acquisto sempre più moderna e orientata alle esigenze dei consumatori. Nel 2018, inoltre, Maiora compie un importante passo nel proprio percorso di trasparenza pubblicando la prima rendicontazione non finanziaria, allegata alla relazione sulla gestione.

2021

Riconoscimenti e investimenti strategici

Il 2021 è un anno caratterizzato da importanti risultati. L'insegna **Despar** viene riconosciuta come **"Insegna preferita dagli italiani"** e ottiene il prestigioso riconoscimento di **Marchio Storico di Interesse Nazionale**. Sul piano operativo, l'azienda avvia la centralizzazione delle pescherie attraverso l'apertura del centro distributivo di Corato e realizza due laboratori dedicati alla produzione di pane fresco destinato alla rete vendita, confermando l'attenzione verso qualità, efficienza e valorizzazione del fresco.

2022

Crescita e valorizzazione delle persone

Nel 2022 Maiora prosegue il proprio percorso di sviluppo ampliando la rete commerciale e incrementando il numero dei collaboratori. In questo stesso anno ottiene la prestigiosa certificazione **Equal Salary**, attestazione internazionale che riconosce e certifica l'equità retributiva tra donne e uomini all'interno dell'organizzazione. Un risultato significativo che testimonia l'impegno dell'azienda verso inclusione, meritocrazia e pari opportunità. Parallelamente, Despar conquista nuovamente il titolo di **"Insegna dell'Anno"** nella categoria supermercati.

2023

Nuove partnership e riconoscimenti internazionali

Il 2023 segna un'ulteriore evoluzione del percorso aziendale. Maiora ottiene la certificazione **Top Employer**, uno dei più autorevoli riconoscimenti a livello internazionale per le eccellenze nelle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, e rinnova la certificazione **Equal Salary**. L'azienda continua a investire nell'ammodernamento della rete vendita, nello sviluppo della gastronomia e nella crescita professionale dei propri collaboratori attraverso programmi di formazione dedicati.
Il 12 gennaio nasce **Ardita**, joint venture tra Maiora ed **Ergon**, importante operatore della GDO siciliana, finalizzata alla gestione della rete di punti vendita a insegna **Ard Discount**.
Nello stesso anno, Despar conferma il proprio gradimento tra i consumatori ottenendo ancora una volta il riconoscimento di **"Insegna dell'Anno"**.

2024

La trasformazione in Società Benefit

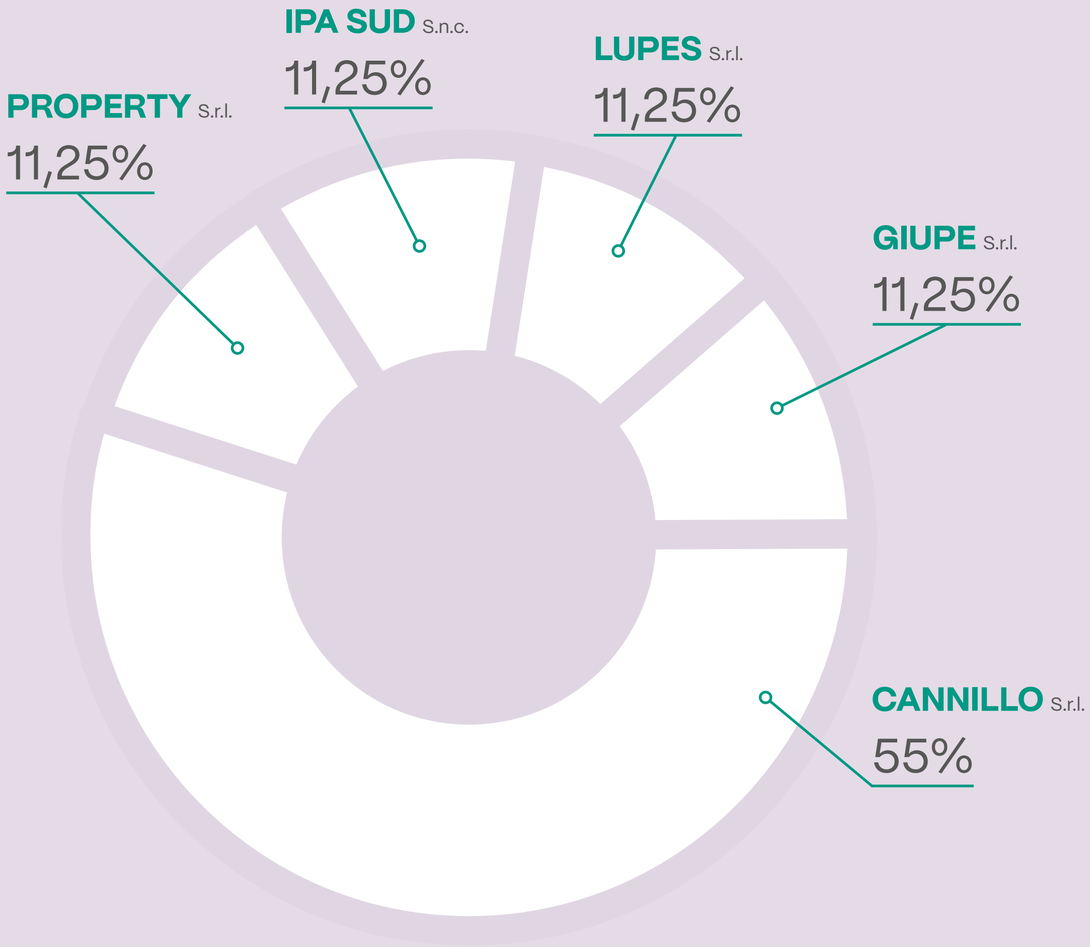
Il 2024 rappresenta una nuova pietra miliare nella storia aziendale. Il 18 luglio Maiora assume la qualifica di **Società Benefit**, formalizzando nel proprio modello di business l'impegno a generare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale. Nello stesso anno rinnova la certificazione **Top Employer** e prosegue il proprio piano di crescita nel Centro-Sud Italia, in particolare in Calabria, attraverso una significativa operazione di acquisizione di supermercati e cash & carry. Parallelamente, l'azienda continua a rafforzare il proprio impegno verso il territorio e le comunità locali, promuovendo iniziative di carattere sociale e investendo in percorsi di formazione e specializzazione rivolti a tutti i livelli dell'organizzazione. Una scelta che conferma la convinzione che la crescita sostenibile passi innanzitutto attraverso la valorizzazione delle persone e delle competenze.

2025

Crescita, investimenti e valorizzazione delle persone

Nel 2025 Maiora consolida il percorso di sviluppo avviato negli anni precedenti, rafforzando la propria presenza nel Centro-Sud Italia attraverso un importante piano di investimenti destinato a nuove aperture, acquisizioni e interventi di ammodernamento della rete commerciale. L'azienda conferma risultati economici positivi, con una crescita dei ricavi e un ulteriore potenziamento delle attività nei canali retail e Cash & Carry. L'anno è inoltre caratterizzato dalla riconferma, per il terzo anno consecutivo, della certificazione **Top Employer**, riconoscimento che premia l'attenzione costante verso il benessere, la formazione e la crescita professionale delle persone. Parallelamente, Maiora prosegue il proprio impegno in ambito ESG e di Società Benefit, depositando la prima Relazione di Impatto e rafforzando le iniziative dedicate all'inclusione e alla parità di genere. In questo contesto, l'azienda consegue anche la certificazione **UNI/PdR 125**, attestando l'adozione di un sistema di gestione orientato alla promozione della parità di genere e al miglioramento continuo delle politiche di equità, inclusione e sviluppo del capitale umano. Dopo le numerose assunzioni realizzate nel 2024, Maiora conferma per il 2025 un significativo piano di inserimento di nuove risorse, contribuendo alla crescita occupazionale e allo sviluppo dei territori in cui opera.

La struttura societaria



Partecipazioni

Nel perseguimento della propria strategia di crescita e di consolidamento nel settore della distribuzione moderna, Maiora si avvale di un sistema di partecipazioni che le consente di presidiare attività complementari e strategiche lungo la catena del valore, rafforzando la propria capacità competitiva e creando sinergie operative nei diversi ambiti di business.

Ardita S.r.l., partecipata da Maiora al **51%**, nasce dalla volontà di ampliare la presenza dell'azienda nel segmento discount. La società è dedicata alla gestione dei punti vendita a insegna ARD Discount, sviluppando un format commerciale orientato alla convenienza e alla qualità, con particolare attenzione alle esigenze dei consumatori nei territori di riferimento.

Parthenos S.r.l., di cui Maiora detiene il 51%, opera anch'essa nel settore della distribuzione di prodotti alimentari e non alimentari nell'area campana. Il 45% di Parthenos è detenuto dalla famiglia Pentella, storico partner di Maiora.

Despar Servizi S.c.a.r.l., partecipata al **40%**, rappresenta una struttura di supporto strategico per le aziende associate al sistema Despar. La società fornisce servizi commerciali, logistici, amministrativi e di marketing, contribuendo a generare economie di scala, a incrementare l'efficienza operativa e a rafforzare la competitività delle imprese aderenti.

Con una quota del **32%**, Maiora partecipa inoltre al **Consorzio Despar Italia**, organismo che coordina e promuove lo sviluppo dell'insegna Despar sul territorio nazionale. Il Consorzio svolge un ruolo centrale nella gestione del marchio, nelle attività di marketing, nella definizione delle strategie commerciali e nello sviluppo dei prodotti a marchio, supportando le aziende consorziate nel rafforzamento della propria presenza sul mercato.

Altasfera S.r.l., partecipata al **47%**, è specializzata nella distribuzione di prodotti alimentari e non alimentari destinati agli operatori del canale Ho.Re.Ca. (Hotel, Restaurant e Catering). Attraverso questa partecipazione, Maiora consolida il proprio presidio nel segmento della distribuzione professionale, ampliando la propria capacità di servire clienti business e professionisti della ristorazione.

Leadership e competenze: come governiamo il cambiamento



Per sostenere il proprio percorso di crescita e garantire una gestione improntata alla trasparenza, Maiora adotta un modello di governance tradizionale, fondato sulla chiara distinzione tra funzioni di indirizzo strategico, gestione operativa e controllo.

L'assetto di governance della Società si articola nei seguenti organi:

- **Consiglio di Amministrazione**, cui spetta la definizione degli indirizzi strategici e la supervisione della gestione aziendale;
- **Collegio Sindacale**, responsabile delle attività di vigilanza previste dalla normativa vigente;
- **Organismo di Vigilanza**, incaricato di monitorare l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Accanto a tali organi, Maiora promuove il coinvolgimento di team interfunzionali e gruppi di lavoro trasversali, che favoriscono il dialogo tra le diverse aree aziendali e supportano l'attuazione delle strategie.

Il Consiglio di Amministrazione

Il **Consiglio di Amministrazione** rappresenta l'organo centrale del sistema di governo societario di Maiora. A esso competono le decisioni di maggiore rilievo sotto il profilo strategico, organizzativo, economico e finanziario, nonché la definizione degli indirizzi che guidano lo sviluppo dell'impresa nel medio e lungo periodo.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Consiglio orienta la crescita aziendale in coerenza con i valori, la missione e gli obiettivi di beneficio comune che caratterizzano Maiora come Società Benefit, assicurando un equilibrio tra performance economiche, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale.

L'attuale composizione del Consiglio riflette un adeguato livello di diversità in termini di competenze professionali, esperienze manageriali e prospettive, favorendo un confronto costruttivo e una valutazione approfondita delle tematiche sottoposte all'attenzione dell'organo. Tale pluralità di competenze contribuisce a rafforzare la qualità del processo decisionale e la capacità dell'azienda di affrontare un contesto economico e competitivo in continua evoluzione.

I componenti del Consiglio di Amministrazione operano con senso di responsabilità e nel perseguimento dell'interesse della Società, contribuendo alla definizione di strategie orientate alla crescita sostenibile, all'innovazione e alla generazione di valore per tutti gli stakeholder.

Le modalità di nomina degli amministratori, la durata del mandato, i requisiti richiesti per l'assunzione della carica, nonché le regole relative alla designazione del Presidente e del Vicepresidente e all'attribuzione delle deleghe gestionali all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e alle altre figure manageriali, sono disciplinate dallo **Statuto sociale approvato dall'Assemblea Straordinaria del 18 luglio 2024**, in occasione della trasformazione di Maiora in **Società Benefit**.

Attraverso questo assetto di governance, Maiora intende assicurare una gestione efficace, trasparente e orientata al lungo termine, capace di coniugare solidità imprenditoriale, innovazione e attenzione agli impatti generati sulle persone, sul territorio e sull'ambiente.

Età media	Gender diversity
51	30% donne 70% uomini

COMPONENTE	CARICA	DATA NOMINA	DATA DI NASCITA	ESECUTIVO	TITOLO DI STUDIO
Giuseppe Cannillo	Amministratore Delegato	18.07.2024	05.03.1980	Sì	Laurea in Economia Aziendale
Francesco Cannillo	Presidente del CdA	18.07.2024	11.07.1952	Sì	Diploma
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
Grazia 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	Consigliere Delegato	18.07.2024	12.10.1974	No	Laurea in Economia e Commercio

Il Collegio Sindacale

Il **Collegio Sindacale**, istituito in conformità a quanto previsto dall'atto costitutivo e dalla normativa vigente, svolge un ruolo fondamentale nel sistema di controllo e governance di Maiora. A esso è affidato il compito di vigilare 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, verificandone il concreto funzionamento.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Collegio Sindacale monitora l'operato degli organi sociali e contribuisce a garantire una gestione improntata a trasparenza, correttezza e tutela dell'interesse societario e degli stakeholder.

I Sindaci partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, acquisendo una costante conoscenza dell'andamento della gestione e delle principali operazioni aziendali. Tale attività consente loro di esercitare efficacemente le funzioni di vigilanza e di intervenire, ove necessario, attraverso gli strumenti previsti dall'ordinamento, inclusa la facoltà di impugnare le deliberazioni che risultino in contrasto con le disposizioni di legge o con le previsioni statutarie.

Attraverso la propria attività di controllo e supervisione, il Collegio Sindacale contribuisce a rafforzare l'affidabilità del sistema di governance di Maiora, promuovendo una gestione sana, prudente e orientata alla creazione di valore nel lungo periodo.

COMPONENTE	DATA NOMINA	DATA SCADENZA	CARICA	DATA DI NASCITA	TITOLO
Gianluca Ciccarelli	24.07.2023	Fino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2025	Presidente del Collegio Sindacale	11.05.1970	Dottore Commercialista e Revisore contabile
Attilio Mazzilli	24.07.2023	Fino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2025	Sindaco effettivo	10.09.1966	Dottore Commercialista e Revisore Legale
Giorgio Vurchio	24.07.2023	Fino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2025	Sindaco effettivo	29.10.1977	Dottore Commercialista e Revisore Legale

Età media	Gender diversity
54	100% uomini

Organismo di Vigilanza ex L. 231/01

L'**Organismo di Vigilanza (OdV)** svolge un ruolo centrale nel sistema di controllo interno di Maiora, assicurando la corretta attuazione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001. In particolare, è responsabile di vigilare sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, verificando che i principi, le procedure e i presidi di controllo previsti siano concretamente applicati e rispettati da tutti i destinatari, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dalla normativa.

L'OdV opera in maniera autonoma e indipendente, monitorando costantemente l'evoluzione dei processi aziendali e l'effettiva osservanza delle disposizioni contenute nel Modello 231.

Attraverso attività di controllo, verifica e sensibilizzazione, contribuisce a diffondere una cultura aziendale improntata alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità.

Tra le sue principali funzioni rientra inoltre la **proposta di aggiornamento del Modello Organizzativo**, qualora emergano esigenze di adeguamento derivanti da modifiche normative, evoluzioni giurisprudenziali, cambiamenti della struttura organizzativa o delle attività aziendali nonché dall'eventuale rilevazione di criticità nel sistema dei controlli. In questo modo, l'Organismo di Vigilanza assicura che il Modello rimanga costantemente coerente con il contesto operativo e regolamentare di riferimento, preservandone l'efficacia nel tempo.

COMPONENTE	DATA NOMINA	DATA SCADENZA	DATA DI NASCITA	CARICA	TITOLO
Natale De Giosa	31.07.2023	Giugno 2026	07.08.1967	Presidente dell'OdV	Dottore Commercialista e Revisore Legale
Marina Ripoli	31.07.2023	Giugno 2026	17.02.1970	Componente interno	Avvocato, Responsabile Ufficio Legale Maiora S.p.A.
Sonia Cavalera	08.07.25	Giugno 2028	02.11.1972	Componente esterno	Avvocato penalista

Età media	Gender diversity	
56	66,6% donne	33,3% uomini

Comitato Direttivo

Il **Comitato Direttivo**, composto dai componenti del Consiglio di Amministrazione e dall'intero team dirigenziale di Maiora, rappresenta uno dei principali luoghi di confronto e coordinamento dell'azienda. Attraverso il contributo delle diverse funzioni aziendali, il Comitato favorisce una visione delle attività e supporta l'attuazione delle strategie di sviluppo, assicurando coerenza tra gli indirizzi definiti dalla governance del CdA.

Con un ruolo consultivo e propositivo, il Comitato Direttivo contribuisce all'elaborazione dei piani strategici e alla definizione degli obiettivi aziendali, partecipando ai processi di pianificazione economica e di predisposizione del budget. Il suo lavoro si concentra inoltre sul monitoraggio delle performance aziendali e sull'analisi dei risultati conseguiti, al fine di individuare tempestivamente opportunità di miglioramento e possibili aree di intervento.

All'interno del Comitato vengono condivise e approfondite le principali tematiche che interessano la vita dell'impresa, dalle strategie di crescita ai progetti di sviluppo organizzativo, fino alle iniziative rivolte alla valorizzazione delle risorse umane.

N. componenti	N. riunioni (2025)	Gender diversity
13	11	8% donne 92% uomini

Comitato Commerciale

Il **Comitato Commerciale** rappresenta uno spazio strutturato di confronto tra le figure aziendali che rivestono responsabilità nell'ambito commerciale, degli acquisti e della gestione dell'assortimento. Il suo ruolo è quello di favorire una visione condivisa delle dinamiche di mercato, promuovendo il dialogo e la collaborazione tra le diverse funzioni coinvolte nei processi di sviluppo dell'offerta commerciale.

Attraverso il confronto periodico tra i suoi componenti, il Comitato analizza le principali opportunità e criticità legate all'andamento del mercato, alle esigenze dei consumatori e all'evoluzione delle categorie merceologiche, supportando l'azienda nell'individuazione delle migliori scelte commerciali e assortimentali.

N. componenti	N. riunioni (2025)	Gender diversity
20	10	20% donne 80% uomini

Società di Revisione

La **Società di Revisione** è incaricata dello svolgimento della revisione legale dei conti e delle attività di revisione contabile previste dalla normativa vigente. In tale ambito, verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto in conformità ai principi contabili applicabili e che rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica della Società.

Attraverso le proprie attività di audit, la Società di Revisione esamina i processi amministrativi e contabili, valuta l'affidabilità delle informazioni finanziarie e rilascia la relazione di revisione sul bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, contribuendo a rafforzare la trasparenza, l'affidabilità e la credibilità dell'informativa societaria nei confronti degli stakeholder.

DENOMINAZIONE	DATA NOMINA	PERIODO DI INCARICO	INCARICO	PERIMETRO
Ey S.p.A	27.05.2024	Fino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.2026	Revisione legale del bilancio di esercizio	Maiora S.p.A. SB





Comitato Guida per la Parità di Genere

Il **Comitato Guida per la Parità di Genere** svolge un ruolo consultivo, propositivo e di monitoraggio nell'ambito delle politiche aziendali volte a promuovere l'equità, l'inclusione e le pari opportunità. In particolare, supporta la Società nei percorsi di certificazione e nel consolidamento di una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sulla valorizzazione delle diversità e sulla parità di trattamento.

Il Comitato collabora attivamente con la Direzione nella definizione, nell'attuazione e nell'aggiornamento della **Politica per la Parità di Genere**, contribuendo all'individuazione di obiettivi, azioni e indicatori di miglioramento. Inoltre, monitora l'efficacia delle iniziative adottate e vigila sul rispetto dei principi di non discriminazione, pari opportunità e valorizzazione del merito in tutte le fasi del percorso professionale delle persone.

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



Team Sostenibilità

Si tratta di un team interfunzionale composto da collaboratrici e collaboratori provenienti da diverse aree aziendali che condividono sensibilità, competenze e un forte interesse verso i temi della sostenibilità.

La ricchezza di questo gruppo risiede proprio nella sua natura trasversale: la presenza di professionalità differenti consente infatti di integrare punti di vista complementari, favorendo un approccio partecipato alle sfide della sostenibilità.

Il Team diventa così un vero motore di cambiamento culturale, capace di diffondere all'interno dell'organizzazione una maggiore consapevolezza sugli impatti generati dall'attività aziendale e di promuovere comportamenti responsabili a tutti i livelli.

Con funzioni consultive, propositive e di monitoraggio, il Team, insieme al CdA, supporta la definizione delle priorità e degli obiettivi ESG dell'azienda, contribuisce all'individuazione e allo sviluppo di nuove progettualità e accompagna il percorso di integrazione della sostenibilità nei processi aziendali, collaborando attivamente alla raccolta dei dati e alla redazione annuale del Report di Sostenibilità.

N. componenti	Gender diversity	
8	50% donne	50% uomini



La forza della prossimità, la ricchezza della scelta

Dalle origini alla casa del consumatore: la nostra catena del valore

Il modello di business di Maiora trae la propria forza da processi operativi efficienti e da una catena del valore semplice e ben organizzata, che collega in modo continuo le attività di approvvigionamento, gestione e distribuzione dei prodotti fino al punto vendita, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze del consumatore finale.



LA NOSTRA CATENA DEL VALORE COMPRENDE LE ATTIVITÀ DI APPROVVIGIONAMENTO, GESTIONE E DISTRIBUZIONE DEI PRODOTTI FOOD E NON FOOD, PROVENIENTI DALL'INDUSTRIA O DALLA MARCA DEL DISTRIBUTORE.

LA COLLABORAZIONE CON FORNITORI DEL TERRITORIO E LA PRESENZA CAPILLARE DELLA NOSTRA RETE COMMERCIALE CONTRIBUISCONO A GENERARE RICADUTE ECONOMICHE POSITIVE NELLE COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO, GARANTENDO AL CONTEMPO UN'OFFERTA AMPIA E STANDARD QUALITATIVI ELEVATI PER I NOSTRI CLIENTI.

Siamo inoltre parte di Forum, una delle principali supercentrali d'acquisto italiane, con cui collaboriamo nella definizione e gestione degli accordi commerciali. Questa appartenenza ci consente di valorizzare le economie di scala, rafforzare la competitività della nostra offerta e sviluppare ulteriormente i prodotti a marchio del distributore (MDD), proponendo ai consumatori referenze che coniugano qualità, attenzione alla tradizione produttiva italiana e accessibilità.

La rete che connette i territori

La rete logistico-distributiva di Maiora permette di supportare l'ampiezza e la varietà dell'offerta commerciale. L'assortimento comprende **28.890 referenze** approvvigionate tramite una rete di oltre **1.500 fornitori**. Il comparto **food** include **15.150 referenze** tra prodotti dolci e salati, gastronomia, surgelati e bevande, a cui si aggiungono circa **4.470 referenze** di freschissimi tra ortofrutta, macelleria, pescheria e gastronomia. L'offerta **non food** conta invece **9.270 referenze** dedicate alla cura della casa, della persona, al bazar e al pet care. A supporto di questa ampia gamma di prodotti opera una rete distributiva centralizzata che serve il territorio attraverso **4 centri distributivi di proprietà** e numerose piattaforme gestite anche in conto terzi.



La localizzazione dei Ce.Di e delle piattaforme terziarizzate



→ **BARI (BA)**
per i surgelati – terziarizzata

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

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

→ **BARLETTA (BT)**
per il grocery

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

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

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

Superficie di Ce.Di. complessiva:	**67.490 m²**
Superficie di Ce.Di. di proprietà:	49.110 m²
Superficie di Ce.Di. terziarizzata:	18.380 m²

La localizzazione dei punti vendita

TOTALE	**588**
TOTALE DIRETTI	127
TOTALE AFFILIATI	395
TOTALE SOMMINISTRATI	66

Calabria

44 Punti vendita diretti:
- → 10 Despar
- → 11 Eurospar
- → 5 Altasfera
- → 18 Interspar

Punti vendita affiliati:
- → 104

Punti vendita somministrati:
- → 4

Lazio

Punti vendita affiliati:
- → 17

Punti vendita somministrati:
- → 5

Abruzzo

9 punti vendita diretti:
- → 3 Despar
- → 3 Eurospar
- → 3 Interspar

Punti vendita affiliati:
- → 26

Punti vendita somministrati:
- → 3

Basilicata

12 punti vendita diretti:
- → 5 Despar
- → 1 Altasfera
- → 6 Interspar

Punti vendita affiliati:
- → 38

Punti vendita somministrati:
- → 3

Campania

6 punti vendita diretti:
- → 2 Despar
- → 1 Eurospar
- → 3 Interspar

Punti vendita affiliati:
- → 114

Punti vendita somministrati:
- → 11

Molise

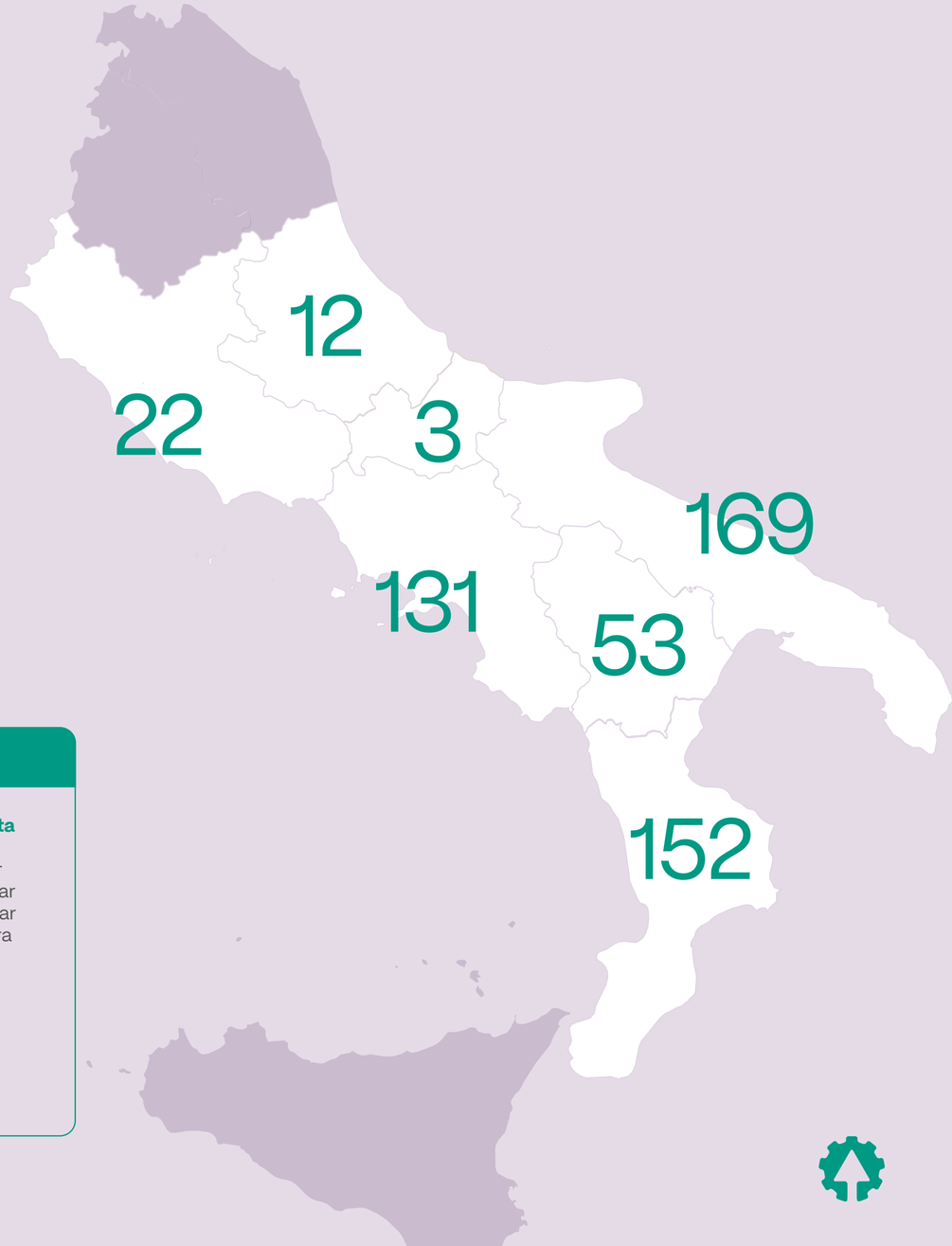
Punti vendita affiliati:
- → 3

Puglia

56 punti vendita diretti:
- → 19 Despar
- → 17 Eurospar
- → 12 Interspar
- → 8 Altasfera

Punti vendita affiliati:
- → 96

Punti vendita somministrati:
- → 17



Le nostre insegne: vicinanza, fiducia e servizio

I punti vendita a insegna **Despar** e **Altasfera, nelle loro molteplici declinazioni**, rappresentano l'anello finale della catena del valore di Maiora, attraverso il quale l'azienda entra in contatto diretto con il consumatore e ne soddisfa le esigenze di acquisto.

La rete commerciale si articola in quattro format distinti — **Despar, Eurospar, Interspar e Altasfera** — ciascuno caratterizzato da specifiche peculiarità dimensionali e assortimentali, ma accomunato dagli stessi standard di qualità, convenienza e attenzione al cliente che contraddistinguono il marchio.

Despar è il supermercato di prossimità per eccellenza, concepito per rispondere alle esigenze della spesa quotidiana e settimanale.

Grazie a una dimensione raccolta e familiare, offre un assortimento completo e accuratamente selezionato, garantendo praticità, vicinanza e un'esperienza d'acquisto semplice e immediata.

Eurospar si configura come un supermercato di media superficie, mediamente pari a circa 1.000 m^2, pensato per soddisfare le necessità della spesa settimanale. Il format si distingue per l'ampiezza dell'assortimento, che comprende prodotti alimentari freschi e freschissimi, referenze confezionate e un'ampia proposta non alimentare, combinando completezza dell'offerta e comodità d'acquisto.

L'insegna **Interspar** identifica i punti vendita di maggiore dimensione, con superfici superiori ai 1.500 m^2. Questo format è progettato per offrire una risposta completa alle diverse esigenze dei consumatori, grazie a un assortimento particolarmente esteso che spazia dai prodotti freschi e freschissimi alle referenze più specialistiche. Accanto all'offerta alimentare trova spazio una vasta gamma di prodotti non food e numerosi servizi dedicati alla clientela.

Altasfera è il format cash & carry dedicato ai professionisti del settore Horeca, tra cui hotel, ristoranti, bar e attività di catering. L'insegna propone un assortimento estremamente ampio e specializzato, studiato per rispondere alle esigenze degli operatori professionali. Particolare rilievo è attribuito ai reparti dei freschi e freschissimi, che offrono una selezione qualificata di salumi, formaggi, ortofrutta, vini e altre eccellenze alimentari, affiancata da un'ampia disponibilità di prodotti per l'igiene degli spazi di lavoro e di accoglienza della clientela.

Essere eletta **"Insegna dell'Anno 2025-2026"** nella categoria ***Supermercati*** significa, per Despar, vedere riconosciuto il valore di una promessa mantenuta ogni giorno: essere vicina ai consumatori, comprenderne le esigenze e offrire un'esperienza d'acquisto all'altezza delle aspettative. Più che un premio, questo riconoscimento rappresenta la conferma di un rapporto di fiducia costruito nel tempo e consolidato attraverso qualità, attenzione e ascolto. Per Maiora, tale traguardo testimonia l'efficacia del percorso intrapreso insieme al marchio Despar, orientato a rafforzarne il ruolo di punto di riferimento nel Centro-Sud Italia.

Un assortimento pensato per tutte le esigenze

Dietro ogni scelta di acquisto ci sono bisogni, abitudini e aspettative diverse. Le linee a marchio Despar nascono proprio per rispondere a questa varietà di esigenze, offrendo un assortimento ampio e specializzato che accompagna i clienti in ogni momento della quotidianità.

Dalla convenienza alla qualità premium, dal benessere alla sostenibilità, fino ai prodotti dedicati alla famiglia e agli amici a quattro zampe, ogni linea è pensata per garantire affidabilità e attenzione ai diversi stili di vita.

La **Marca del Distributore Despar**: è l'espressione concreta dell'identità e dei valori dell'insegna.

Con **oltre 4.000 referenze**, declinate in **17 linee dedicate**, la MDD Despar presidia ogni area di consumo, offrendo risposte mirate per stili di vita, esigenze alimentari e momenti d'acquisto differenti.

MDD DESPAR IN NUMERI

PRODOTTI A MARCHIO	4.186
CODICI PRODOTTO	5.324
NUOVI LANCI NEL 2025	182
RESTYLING NEL 2025	420
MODIFICHE ETICHETTE NEL 2025	285

DESPAR

Offre una gamma completa di prodotti per la spesa quotidiana. I prodotti della linea Despar si articolano in diverse categorie, alimentari e non, con il giusto rapporto qualità/prezzo per rispondere a ogni esigenza del consumatore.

DESPAR PREMIUM

Vanta prodotti che rappresentano eccellenze gastronomiche e specialità locali, selezionate per offrire il meglio della tradizione italiana e non solo. Propone un'ampia gamma di prodotti DOP e IGP, con sapori unici legati al territorio d'origine.

PASSO DOPO PASSO

Si basa su regole che permettono di conoscere con la massima trasparenza provenienza dei prodotti, metodi di allevamento, coltivazione e lavorazione. Il bollino Passo dopo Passo è posto su verdura, frutta, carne e pesce.

S-BUDGET

È la linea pensata per chi vuole risparmiare senza rinunciare alla qualità, con prodotti alimentari e non per ogni esigenza quotidiana.

DESPAR SCELTA VERDE BIO

Nasce in risposta a tutti quei consumatori che ricercano prodotti biologici, attenti a materie prime e procedimenti rispettosi dell'ambiente.

DESPAR SCELTA VERDE ECO.LOGICO

È il marchio di prodotti non alimentari ridotti a impatto ambientale ideati attraverso un'attenta selezione delle materie prime.

DESPAR EQUO SOLIDALE

Propone prodotti provenienti dal commercio equo e solidale, favorisce economie e sostiene i piccoli agricoltori nel sud del mondo. Le referenze sono disponibili in pack ecosostenibile e completamente richiudibili per consentire un minor spreco di cibo.

DESPAR VEGGIE

Propone una gamma di prodotti gustosi dedicati a chi cerca una buona e sana alternativa ai piatti di origine animale nel rispetto di un'alimentazione vegetariana o vegana. La maggior parte dei prodotti di questa linea proviene da agricoltura biologica.

DESPAR VITAL

Rappresenta un'offerta di prodotti funzionali e salutistici (arricchiti, senza nutrienti, associati alla vita sana, ecc.), con i quali si vuole promuovere salute e benessere senza trascurare gusto e convenienza.

DESPAR FREE FROM

Prodotti per consumatori con problemi di celiachia o intolleranza al glutine, lattosio e lieviti. Free From senza glutine sono certificati dal marchio Spiga Barrata, simbolo di AIC (Associazione Italiana Celiachia).

DESPAR ENJOY

È il marchio che cerca soluzioni veloci, pratiche e ricche di gusto pronte da mangiare o da bere per colazioni, pranzi e spuntini snack. Tanti prodotti freschi da gustare in ogni occasione: dalle sfiziose insalate, ai tradizionali tramezzini, fino agli irresistibili centrifugati di frutta.

CA' DOLCE

Identifica prodotti selezionati da Despar; comprende prodotti tipici ed eccellenze regionali.

DESPAR XME

Comprende prodotti specifici per l'igiene e la cura della persona. Un'ampia gamma che include bagnoschiuma, shampoo, deodoranti e molto altro ancora.

DESPAR BEBÈ

È il marchio dedicato ai prodotti specifici per l'igiene e la cura dei bambini. Questi ultimi vengono realizzati con ingredienti biologici di origine vegetale, mentre i prodotti per l'igiene sono delicati sulla pelle dei bambini e tutti dermatologicamente testati.

DESPAR MEDIPRO

Raggruppa i prodotti di parafarmacia. Le soluzioni di questa linea si dividono in sei categorie: medicazione, cerotti speciali, primo soccorso, comfort e cura di mani e piedi, cura e prevenzione, diagnostica.

DESPAR SCOTTY

È la linea di prodotti a marchio Despar dedicata ai cani, che comprende alimenti completi o complementari ricchi di vitamine e sostanze nutritive. Scotty Premium è la linea di prodotti di alta qualità per l'alimentazione del cane formulata per offrire l'eccellenza anche agli amici a quattro zampe.

DESPAR MOLLY

È la linea di prodotti a marchio Despar dedicata ai gatti, che comprende alimenti completi o complementari ricchi di vitamine e sostanze nutritive. Molly Premium è la linea di prodotti di alta qualità per l'alimentazione del gatto formulata per offrire l'eccellenza anche agli amici a quattro zampe.

S-Budget

Rappresenta la risposta di Despar alle esigenze di convenienza dei consumatori, rafforzando il ruolo della Marca del Distributore con un'offerta accessibile, affidabile e pensata per la spesa di tutti i giorni. Nata come una delle principali novità strategiche della MDD, **la linea propone oltre 230 referenze** dedicate ai consumi quotidiani, coprendo numerose categorie alimentari e non alimentari.

Grazie a un posizionamento orientato al risparmio, con prezzi mediamente inferiori del 30% rispetto alle marche leader, S-BUDGET consente alle famiglie di ottimizzare il budget senza rinunciare agli standard di qualità e controllo garantiti dalla filiera Despar.

Con il suo caratteristico packaging rosso e bianco, la linea si distingue per immediatezza e riconoscibilità, affermandosi come un pilastro dell'offerta a marchio e un concreto supporto al potere d'acquisto dei clienti.

Storie di Gusto: il valore del territorio e delle piccole produzioni

Tra tutte le linee a marchio, **Storie di Gusto** rappresenta in maniera esemplare l'impegno di Maiora nella valorizzazione delle eccellenze locali e delle piccole realtà produttive.

Più che una semplice linea di prodotti, Storie di Gusto è un progetto che mette al centro le persone, i territori e i saperi tramandati nel tempo. Ogni referenza nasce infatti dall'incontro con produttori, agricoltori, allevatori e artigiani che custodiscono tradizioni autentiche e che contribuiscono ogni giorno a preservare il patrimonio gastronomico delle comunità locali.

Attraverso la selezione di specialità tipiche e produzioni legate ai territori di origine, Maiora contribuisce a sostenere filiere locali spesso costituite da piccole e medie imprese, generando ricadute economiche positive nelle comunità in cui opera. La qualità delle materie prime, la lavorazione artigianale e il rispetto delle ricette tradizionali diventano così strumenti per creare valore condiviso lungo tutta la filiera.

ESRS e doppia rilevanza: la risposta di Maiora alla CSRD

Approccio e processo di rendicontazione

L'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di sostenibilità sta ridefinendo il ruolo delle imprese nella misurazione, gestione e rendicontazione degli impatti generati sulle persone, sull'ambiente e sul sistema economico. In questo contesto si inserisce la Corporate **Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, che introduce requisiti più stringenti e standardizzati per la comunicazione delle informazioni ESG, con l'obiettivo di aumentare la trasparenza, la comparabilità e l'affidabilità dei dati di sostenibilità.

Nel corso del precedente esercizio di rendicontazione (Report 2024), l'azienda ha condotto un'**analisi di doppia rilevanza (Double Materiality Assessment)** ispirata ai principi e alle metodologie introdotte dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Tale attività rappresenta un passaggio fondamentale per individuare i temi di sostenibilità maggiormente significativi per l'organizzazione e per i suoi stakeholder.

La metodologia adottata da Maiora prende in considerazione le due prospettive che costituiscono il principio cardine della doppia rilevanza. Da un lato, la **rilevanza d'impatto (Impact Materiality)**, che analizza gli effetti positivi e negativi, effettivi o potenziali, che l'azienda e la sua catena del valore possono generare sulle persone, sulle comunità e sull'ambiente nel breve, medio e lungo termine.

Dall'altro, la **rilevanza finanziaria (Financial Materiality)**, che valuta in che misura le questioni di sostenibilità possano tradursi in rischi o opportunità capaci di influenzare la solidità economica, le performance operative e il posizionamento competitivo dell'azienda nel tempo.

Quadro metodologico

PER GARANTIRE UN'ANALISI STRUTTURATA E COERENTE CON I PRINCIPI INTRODOTTI DAGLI ESRS, MAIORA HA SVILUPPATO IL PROCESSO DI DOPPIA RILEVANZA ATTRAVERSO UN PERCORSO ARTICOLATO IN PIÙ FASI, FINALIZZATO ALL'IDENTIFICAZIONE, ALLA VALUTAZIONE E ALLA PRIORITIZZAZIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ CONNESSI ALLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ.

1. ANALISI DEL CONTESTO E DELLA CATENA DEL VALORE

La prima fase ha riguardato un'approfondita analisi del modello di business, delle attività aziendali e delle relazioni che Maiora intrattiene lungo la propria catena del valore. L'attività ha incluso la mappatura dei principali stakeholder e l'esame delle interazioni che caratterizzano le diverse fasi del ciclo di vita dei prodotti, a partire dall'approvvigionamento delle materie prime e dei prodotti finiti, passando per le attività logistiche e di trasformazione svolte dall'azienda, fino alla distribuzione nei punti vendita e alla vendita al consumatore finale.

Questa attività di analisi ha consentito di acquisire una visione organica delle aree nelle quali Maiora genera o può generare impatti economici, sociali e ambientali, individuando i principali punti di contatto tra l'azienda, i suoi partner commerciali, i clienti, i collaboratori e i territori in cui opera. La comprensione della catena del valore ha rappresentato un passaggio fondamentale per identificare le questioni di sostenibilità potenzialmente rilevanti e comprendere le principali aree di rischio e di opportunità associate al business.



2. IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Sulla base delle evidenze emerse dall'analisi del contesto e della catena del valore, Maiora ha proceduto **all'identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità** riconducibili alle diverse tematiche ESG.

L'attività ha portato alla definizione di un quadro preliminare comprendente gli impatti positivi e negativi, effettivi o potenziali, generati direttamente o indirettamente dall'azienda, nonché i principali rischi e le opportunità che potrebbero influenzarne la capacità di creare valore nel tempo.

Nell'individuazione delle tematiche rilevanti sono stati considerati molteplici elementi, tra cui le caratteristiche del settore della Grande Distribuzione Organizzata, le relazioni commerciali lungo la catena del valore, le principali filiere coinvolte e le reciproche interdipendenze tra gli attori.

Particolare attenzione è stata dedicata all'analisi delle **correlazioni tra impatti, rischi e opportunità**, al fine di comprendere in modo integrato le connessioni esistenti tra la dimensione della rilevanza d'impatto e quella della rilevanza finanziaria. Questo approccio ha consentito di costruire una base di analisi solida, completa e rappresentativa delle specificità aziendali.



3. VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DELLE TEMATICHE RILEVANTI

Una volta identificati gli impatti, i rischi e le opportunità potenzialmente significativi, Maiora ha avviato la **fase di valutazione della loro rilevanza**, coinvolgendo attivamente le funzioni aziendali competenti, le Direzioni e il Consiglio di Amministrazione.

Attraverso interviste e momenti di confronto dedicati, i referenti delle diverse aree aziendali hanno espresso le proprie valutazioni facendo leva sulle competenze specialistiche e sulla conoscenza diretta dei processi di cui sono responsabili. Questo processo partecipativo ha permesso di raccogliere contributi qualificati e di garantire una rappresentazione fedele delle dinamiche operative e strategiche dell'organizzazione.

La valutazione della rilevanza degli impatti è stata effettuata attraverso una metodologia che ha considerato criteri quali la natura dell'impatto, la sua magnitudo, l'estensione degli effetti lungo la catena del valore e la probabilità di accadimento. Parallelamente, la valutazione della rilevanza finanziaria è stata condotta dalla funzione Amministrazione, applicando una metodologia coerente con quella utilizzata per l'analisi degli impatti, al fine di assicurare omogeneità e comparabilità dei risultati.

Al termine del processo, gli esiti dell'analisi di doppia rilevanza sono stati **condivisi con gli organi di amministrazione e direzione dell'azienda**, che hanno potuto acquisire una visione complessiva delle questioni di sostenibilità maggiormente significative per Maiora, nonché dei relativi impatti, rischi e opportunità. Tali risultati costituiscono oggi un importante riferimento per l'orientamento delle strategie aziendali, delle attività di rendicontazione e del percorso di miglioramento continuo intrapreso dalla Società.

Nel corso del 2025, il processo e i risultati che ne sono conseguiti sono stati validati, **confermando quindi la rilevanza degli impatti, dei rischi e delle opportunità già identificati** nell'esercizio precedente.

Nota metodologica

PERIODO DI RENDICONTAZIONE DEL REPORT:

1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025

STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE UTILIZZATI:

ispirazione agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Il presente Report è il risultato di un articolato processo interno, caratterizzato da **un'approfondita attività di analisi** nonché dalla puntuale **raccolta ed elaborazione dei dati** da parte del Team Sostenibilità. Tale attività è stata resa possibile grazie al contributo trasversale di diverse funzioni aziendali sui temi ESG. Il processo di predisposizione del Report si è inoltre avvalso del supporto della società di consulenza **ALTIS Advisory**, spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, che ha affiancato Maiora nell'elaborazione dei dati e nella definizione dell'approccio metodologico adottato, contribuendo a garantirne coerenza e accuratezza.

Le attività del Team Sostenibilità, attraverso delle riunioni dedicate, sono periodicamente sottoposte alla **supervisione del Consiglio di Amministrazione**, al fine di garantire un costante aggiornamento sulle iniziative in ambito sostenibile, favorire l'indirizzo strategico e individuare nuove opportunità di sviluppo.

In occasione del secondo anno di rendicontazione su ispirazione degli ESRS, il processo di monitoraggio e raccolta dei dati è stato **rafforzato**: sono stati apportati miglioramenti in ambito di rendicontazione sia delle tematiche ambientali sia delle tematiche sociali.

Con riferimento all'area ambientale, è stato avviato un processo di mappatura dei materiali di packaging utilizzati per le attività di confezionamento in reparto e di quelli ad uso interno nei punti vendita, potendo identificare e classificare in modo puntuale le tipologie e quantità di materiali utilizzati.

In riferimento alle tematiche sociali, è stato perfezionato il calcolo del Gender Pay Gap. In questa edizione è stato sostituito il calcolo della retribuzione full-time equivalent (FTE) per la modalità di lavoro part-time, a favore del calcolo mediante retribuzione oraria. Questa novità ha consentito un confronto più puntuale e accurato, a favore di una migliore analisi delle dinamiche retributive interne aziendali. Laddove disponibili, sono stati inclusi dati storici riferiti al 2024, al fine di fornire una rappresentazione evolutiva delle performance aziendali. Eventuali variazioni rispetto all'esercizio 2024 sono sempre accompagnate da una nota esplicativa puntuale, che ne illustra le motivazioni e chiarisce le ragioni alla base dell'eventuale sostituzione delle metriche, evidenziando come tali aggiornamenti contribuiscano a fornire informazioni più accurate e rilevanti per il lettore.

Il Report è stato presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Maiora in data **4 agosto 2026**. Per l'anno di rendicontazione 2025, il documento non è stato sottoposto a verifica da parte di soggetti terzi indipendenti, in quanto tale attività non risulta obbligatoria.

La pubblicazione del Report avviene con cadenza annuale.

Il documento è messo a disposizione di tutti gli stakeholder nonché di chiunque sia interessato ad approfondire i temi trattati, in formato digitale sul sito istituzionale di Maiora: **www.maiora.com**.

Per ulteriori informazioni o chiarimenti, è possibile contattare il Team Sostenibilità al seguente indirizzo e-mail: **sostenibilita@maiora.com**

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 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 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 a 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 migliorano l'esperienza del consumatore	Opportunità	Operazioni proprie
Rischio legato a incidenti di salute e sicurezza del consumatore riguardo a prodotti 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 possibili episodi di illegalità e corruzione	Impatto positivo effettivo	Operazioni 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

Non si cambia
il mondo in un giorno.

Ma ***ogni giorno***
si può scegliere da che parte
del ***cambiamento*** stare.

02

Temi ambientali

ESRS E1 Cambiamento climatico

ENERGIA, EMISSIONI E MOBILITÀ EVOLUTA 63

→ Il contesto climatico ed energetico di riferimento 63

→ Azioni per il clima 64

→ L'evoluzione della logistica e le opportunità di contenimento delle emissioni 67

→ Le emissioni generate dalle nostre attività 68

ESRS E5 Utilizzo delle risorse ed economia circolare

GESTIONE DELLO SPRECO ALIMENTARE, INFORMAZIONE DI PRODOTTO E RIFIUTI 76

→ Il grande tema spreco alimentare: dall'acquisto alla gestione delle eccedenze 77

→ L'utilizzo delle risorse 81

→ Differenziazione dei rifiuti 85



Sistema di Gestione Ambientale e certificazione ISO 14001

La norma ISO 14001 costituisce il riferimento internazionale per l'implementazione di Sistemi di Gestione Ambientale finalizzati all'identificazione, al controllo e al miglioramento degli aspetti ambientali connessi alle attività aziendali.

L'adozione e il mantenimento della certificazione consentono a Maiora di operare attraverso un approccio orientato alla gestione degli impatti ambientali, supportando il monitoraggio delle prestazioni, il miglioramento nell'utilizzo delle risorse, la riduzione degli sprechi e il controllo dei consumi energetici.

Il Sistema di Gestione Ambientale trova applicazione anche nelle attività connesse alla catena del freddo e alla logistica, ambiti caratterizzati da consumi energetici rilevanti e da specifici aspetti ambientali.

La certificazione contribuisce inoltre al presidio degli adempimenti normativi e al monitoraggio dei rischi ambientali associati alle attività aziendali.



ESRS E1 Cambiamento climatico

Maiora sviluppa le proprie attività perseguendo la tutela dell'ambiente; a tale fine si impegna al rispetto della normativa vigente in materia ambientale, a sensibilizzare il personale dipendente e i collaboratori sulle tematiche di natura ambientale, minimizzando gli impatti ambientali diretti e indiretti derivanti dall'attività esercitata.

– dal Codice Etico di Maiora S.p.A. Società Benefit

Energia, emissioni e mobilità evoluta

Il contesto climatico ed energetico di riferimento

Nel 2025 il sistema energetico italiano ha proseguito il proprio percorso di trasformazione, sostenuto dalla crescita delle fonti rinnovabili e dagli obiettivi di decarbonizzazione definiti a livello europeo e nazionale. In particolare, il fotovoltaico ha continuato a rappresentare uno dei principali motori della transizione energetica, con un costante incremento della capacità installata e una crescente diffusione di impianti destinati all'autoconsumo da parte di famiglie e imprese.

Parallelamente, l'attenzione verso l'efficienza energetica, i sistemi di accumulo e la gestione intelligente dei consumi si è ulteriormente rafforzata, anche in risposta alla persistente volatilità dei mercati energetici registrata negli ultimi anni.

Sul piano normativo, il 2025 è stato caratterizzato dall'avvio del Clean Industrial Deal europeo (Piano dell'Industria Pulita), che ha ribadito il legame tra competitività, sicurezza energetica e decarbonizzazione, promuovendo interventi finalizzati alla diffusione dell'energia pulita, all'elettrificazione dei consumi e alla riduzione della dipendenza dai combustibili fossili.

In questo contesto, le imprese sono chiamate a monitorare e gestire i propri consumi energetici, sia per contenere i costi operativi sia per contribuire agli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra. Per realtà come Maiora, caratterizzate da una rete diffusa di punti vendita e infrastrutture logistiche energivore, assumono particolare rilevanza interventi quali l'efficientamento degli edifici e degli impianti, l'installazione di sistemi per la produzione di energia da fonti rinnovabili, l'ottimizzazione dei trasporti e il contenimento degli sprechi lungo la filiera. Inoltre, l'adozione di strumenti di monitoraggio dei consumi e delle emissioni consente di supportare processi decisionali basati su dati misurabili e di valutare nel tempo l'efficacia delle azioni intraprese.



Azioni per il clima

Nel corso del 2025 Maiora ha proseguito le attività finalizzate al miglioramento dell'efficienza energetica dei punti vendita e delle strutture operative, attraverso interventi di ammodernamento impiantistico e l'introduzione di soluzioni tecnologiche orientate alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni associate.

Nell'ambito dei programmi di ristrutturazione della rete commerciale, sono state progressivamente sostituite le apparecchiature meno efficienti con impianti caratterizzati da migliori prestazioni energetiche e da un minore impatto ambientale. In particolare, sono stati adottati sistemi che utilizzano refrigeranti a basso Potenziale di Riscaldamento Globale (Global Warming Potential – GWP) e soluzioni per il recupero del calore, contribuendo a una maggiore efficienza dei processi e al contenimento dei consumi energetici.

Parallelamente, sono stati definiti standard tecnologici e modalità di gestione finalizzati all'ottimizzazione dei consumi energetici degli impianti presenti nei punti vendita. L'applicazione di sistemi automatici di regolazione e monitoraggio consente di migliorare l'utilizzo delle risorse energetiche mantenendo invariati i livelli di servizio e operatività.

Le attività realizzate sono state accompagnate da iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte al personale, con l'obiettivo di favorire il corretto utilizzo delle attrezzature e l'adozione di comportamenti coerenti con gli obiettivi di efficienza energetica.

Le evidenze emerse dall'aggiornamento dell'analisi di doppia materialità confermano la rilevanza dei consumi energetici e delle emissioni associate alle attività aziendali, indirizzando il progressivo sviluppo di soluzioni tecnologiche e digitali finalizzate al miglioramento delle prestazioni ambientali.

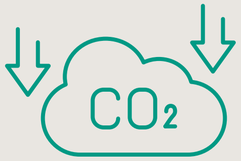


Relamping e illuminazione LED

Nel 2025 è proseguito il programma di sostituzione dei sistemi di illuminazione tradizionali con apparecchi a tecnologia **LED ad alta efficienza**.

Gli interventi hanno interessato 8 punti vendita della rete e si inseriscono nel percorso di progressivo efficientamento degli impianti di illuminazione. La tecnologia LED consente una riduzione dei consumi energetici rispetto alle soluzioni fluorescenti tradizionali, oltre a una maggiore durata operativa delle apparecchiature.

Nel corso dell'anno è stato inoltre consolidato lo standard relativo alla gestione automatizzata dell'illuminazione nelle fasce orarie in cui i punti vendita risultano presidiati ma non aperti al pubblico. Tale configurazione prevede l'accensione parziale degli impianti e consente di ridurre il fabbisogno energetico associato all'illuminazione.

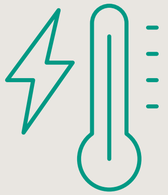


Impianti di refrigerazione a CO_2

Nel 2025 è proseguita l'installazione di **impianti centralizzati di frigoconservazione** che utilizzano anidride carbonica (CO_2 – **R744**) come fluido refrigerante, nell'ambito dei lavori di ristrutturazione e delle nuove aperture della rete commerciale.

La CO_2 è un refrigerante naturale caratterizzato da un valore di GWP pari a 1 e rappresenta un'alternativa ai tradizionali refrigeranti fluorurati impiegati nel settore della refrigerazione commerciale.

Gli impianti installati sono inoltre dotati di sistemi di sottoraffreddamento che contribuiscono al miglioramento dell'efficienza energetica del ciclo frigorifero e alla riduzione dei consumi associati al funzionamento delle apparecchiature.

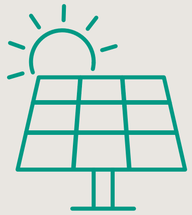


Climatizzazione efficiente

Nel corso del 2025 sono stati installati i primi 6 impianti di climatizzazione centralizzata basati su **pompe di calore** che utilizzano refrigerante **R32**.

Di questi nuovi sistemi di riscaldamento e raffrescamento, tre impianti (Vibonati, Locorotondo, Triggiano) 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.

Sempre con riferimento a tutti i nuovi impianti installati (per nuove aperture e ristrutturazioni), nel 2025 è stata inoltre prevista l'installazione di sistemi di gestione e monitoraggio remoto dei parametri degli impianti, che permettono di gestire in maniera smart la funzionalità e la termoregolazione, nell'ottica di un'ottimizzazione energetica e di miglioramento continuo dei processi legati alla conduzione degli impianti stessi.

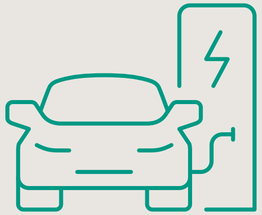


Produzione e autoconsumo di energia elettrica da fonte fotovoltaica

Nel 2025 Maiora ha proseguito le attività relative **alla produzione e all'autoconsumo di energia elettrica da impianti fotovoltaici** presso i siti dell'Interspar di **Orta Nova**, del **Cash & Carry** di **Campo Calabro** e del **Ce.Di. di Barletta**.

Questi interventi hanno consentito di incrementare significativamente la capacità installata, apportando complessivamente **1,6 MW** di nuova potenza fotovoltaica e contribuendo alla riduzione dei consumi energetici da fonti tradizionali e delle relative emissioni di CO_2 **(Scope 2)**.

Grazie agli impianti entrati in esercizio nel corso dell'anno, l'autoconsumo di energia elettrica da fonte fotovoltaica **è aumentato del 20%** rispetto al 2024.



Mobilità elettrica e infrastrutture di ricarica

Nel 2025 Maiora ha collaborato con un operatore specializzato per l'installazione di 10 punti di ricarica rapida per veicoli elettrici presso alcuni punti vendita della rete diretta.

Le ricariche effettuate attraverso tali infrastrutture hanno consentito di percorrere circa 240.000 chilometri mediante veicoli elettrici, evitando emissioni stimate pari a circa 40.000 kg di CO_2 rispetto all'utilizzo di **veicoli alimentati con combustibili convenzionali**.

Contestualmente, è proseguito il percorso di adeguamento delle infrastrutture elettriche aziendali necessario a supportare il progressivo utilizzo di veicoli elettrici per le attività operative. A partire dal 2026 è prevista l'installazione di ulteriori stazioni di ricarica dedicate ai veicoli aziendali presso i punti vendita della rete e presso i Centri di Distribuzione (Ce.Di.).



L'evoluzione della logistica e le opportunità di contenimento delle emissioni

*Logistica e monitoraggio delle emissioni downstream**

Maiora gestisce una rete logistica articolata che garantisce l'approvvigionamento dei punti di vendita diretti e affiliati presenti sul territorio. Le attività di trasporto e distribuzione delle merci rappresentano una componente importante della catena del valore aziendale e generano consumi energetici ed emissioni di gas a effetto serra che l'azienda controlla in modo sistematico, attraverso il **monitoraggio delle percorrenze**, delle **emissioni associate alle attività di distribuzione** e degli **indicatori di performance del servizio**. Questo sistema di misurazione consente di valutare nel tempo gli impatti ambientali connessi alle operazioni di trasporto e di individuare eventuali opportunità di miglioramento.

Le emissioni generate dal trasporto delle merci dalle piattaforme logistiche ai punti di vendita riforniti da Maiora sono classificate come emissioni indirette Scope 3 (Downstream Transportation and Distribution), in quanto derivano da attività svolte da fornitori di servizi logistici per conto dell'azienda e non rientrano nelle categorie Scope 1 e Scope 2.

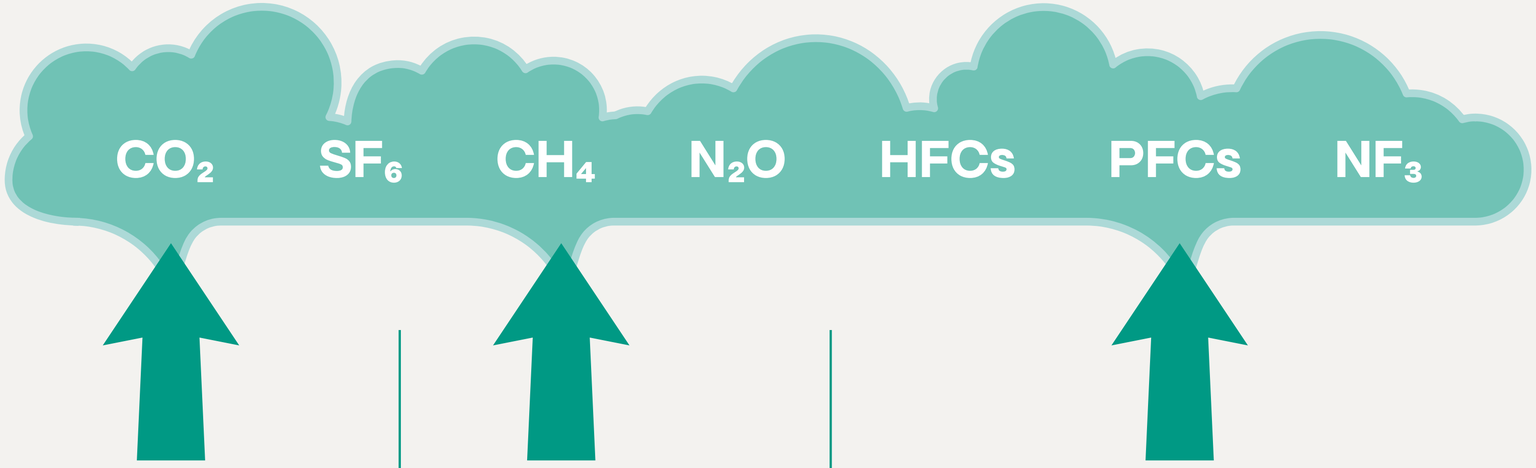
Per tale ragione, Maiora ha sviluppato specifiche attività di monitoraggio delle emissioni associate alle consegne, quantificate sulla base dei chilometri percorsi dai mezzi impiegati e rendicontate in tonnellate di CO_2 equivalente (tCO_2e).

** Le emissioni indirette downstream sono le emissioni di gas a effetto serra generate lungo la catena del valore a valle dell'organizzazione, derivanti da attività che non sono direttamente controllate dall'azienda ma che risultano correlate alla distribuzione, all'utilizzo o alla gestione dei prodotti e servizi successivamente alla loro uscita dall'organizzazione stessa. Nell'ambito del GHG Protocol tali emissioni rientrano nello Scope 3 e comprendono, tra le altre, quelle associate al trasporto e alla distribuzione dei prodotti effettuati da operatori logistici esterni, all'utilizzo dei prodotti venduti e al loro trattamento a fine vita*

Le emissioni generate dalle nostre attività

Le emissioni di gas a effetto serra dell'organizzazione sono classificate secondo il Protocollo GHG in tre categorie (Scope 1, Scope 2 e Scope 3), che consentono di identificare le diverse fonti emissive lungo le attività aziendali e la catena del valore.

Le emissioni sono espresse in termini di anidride carbonica equivalente (CO_2e), includendo i principali gas a effetto serra disciplinati dai protocolli internazionali di rendicontazione: anidride carbonica (CO_2), metano (CH_4), protossido di azoto (N_2O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC), esafluoruro di zolfo (SF_6) e trifluoruro di azoto (NF_3).



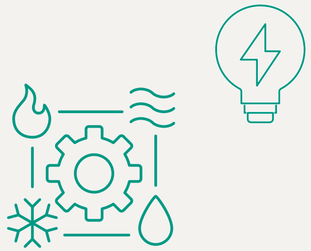
SCOPE 1

Le emissioni Scope 1 comprendono le **emissioni dirette** derivanti da fonti possedute o controllate dall'organizzazione, tra cui gli impianti di refrigerazione, gli automezzi aziendali e i sistemi di riscaldamento e generazione energetica.



SCOPE 2

Le emissioni Scope 2 comprendono le **emissioni indirette** associate all'acquisto e al consumo di energia, in particolare l'energia elettrica utilizzata nei punti vendita e nelle sedi operative.



SCOPE 3

Le emissioni Scope 3 includono le ulteriori **emissioni indirette** generate lungo la catena del valore, a monte e a valle delle attività aziendali. Rientrano in questa categoria, tra le altre, la produzione e il trasporto delle merci, i materiali di imballaggio e la gestione dei rifiuti, la mobilità dei dipendenti e dei clienti, nonché il trattamento e lo smaltimento dei prodotti venduti.



Caratteristiche della flotta logistica

Nell'ambito della gestione della catena distributiva, Maiora presta particolare attenzione alle caratteristiche del parco mezzi utilizzato dai vettori incaricati delle consegne. La selezione dei partner logistici considera, tra i diversi criteri di valutazione, il progressivo rinnovo delle flotte e l'adozione di standard emissivi sempre più avanzati.

L'azienda privilegia infatti collaborazioni con operatori dotati di mezzi conformi alle più recenti normative europee in materia di emissioni, quali **Euro 6**, **Euro 6D** ed **Euro 6E**. Sebbene tali veicoli siano prevalentemente alimentati a gasolio, le classi omologative più avanzate consentono una significativa riduzione delle emissioni inquinanti rispetto alle generazioni precedenti, contribuendo al miglioramento delle prestazioni ambientali associate alle attività di trasporto.

Al termine dell'esercizio 2025, la flotta impiegata dai vettori logistici operanti per conto di Maiora risultava composta dai mezzi riportati nella tabella seguente, suddivisi per categoria emissiva Euro.

A supporto delle valutazioni ambientali condotte dall'azienda, si evidenzia che, **dei 120 mezzi utilizzati nel 2025** per le attività di distribuzione sull'intera rete vendita Maiora, **48 appartengono alla categoria Euro 6**, **8 alla categoria Euro 6D** e **14 alla categoria Euro 6E**.

COMPLESSIVAMENTE, IL 58% DELLA FLOTTA IMPIEGATA PER LE CONSEGNE RISULTA QUINDI OMOLOGATO SECONDO STANDARD EURO 6 O SUPERIORI. SI SEGNALA INOLTRE CHE, AL 31 DICEMBRE 2025, MAIORA DISPONEVA DI 7 AUTOVETTURE ELETTRICHE AZIENDALI DESTINATE ALL'UTILIZZO DA PARTE DEI PROPRI DIPENDENTI, A CONFERMA DEL PERCORSO INTRAPRESO VERSO UNA PROGRESSIVA RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE DELLA MOBILITÀ AZIENDALE.

[2] In particolare, l'indicatore emissivo rapportato ai chilometri percorsi è passato da 0,000877 tCO_2e/km nel 2024 a 0,000922 tCO_2e/km nel 2025.

Andamento delle emissioni downstream

Le emissioni indirette downstream generate dalle attività di consegna ai punti di vendita sono oggetto di monitoraggio periodico mediante una metodologia basata sulle percorrenze chilometriche dei veicoli utilizzati dai vettori logistici.

I quantitativi emissivi vengono espressi in tonnellate di CO_2 equivalente (tCO_2e) e calcolati utilizzando i UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, riferimento metodologico adottato per la stima delle emissioni associate alle attività di trasporto.

Nelle tabelle di pagina 72 sono riportate le emissioni downstream registrate nel biennio 2024-2025.

L'analisi comparativa evidenzia un incremento delle emissioni indirette downstream nel 2025 rispetto all'esercizio precedente.

Tale variazione è attribuibile principalmente all'aggiornamento dei fattori di emissione adottati per il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra, in linea con le più recenti revisioni metodologiche dei riferimenti utilizzati[2], piuttosto che a modifiche sostanziali delle caratteristiche operative della flotta impiegata per le attività distributive.

Nel corso del 2025, i chilometri complessivamente percorsi per le attività di distribuzione hanno registrato un incremento pari a circa lo 0,85% rispetto all'anno precedente. Analizzando il dato per tipologia di veicolo, emerge una lieve riduzione delle percorrenze effettuate dagli autotreni (-0,75%) e un aumento di quelle realizzate mediante motrici (+1,78%).

Questa dinamica è riconducibile principalmente all'evoluzione del perimetro della rete distributiva e alla localizzazione geografica dei nuovi punti di vendita entrati a far parte della rete Maiora nel corso dell'anno. Le specifiche esigenze di approvvigionamento e le caratteristiche dei relativi flussi logistici hanno infatti determinato una diversa ripartizione nell'utilizzo delle tipologie di veicoli impiegate per le consegne.



Efficienza della distribuzione

+2,77%

miglioramento
del rapporto Colli/Km
nel 2025

–34,37%

di Mezzi Modello Euro 2
ed Euro 3 utilizzati nel 2025
rispetto al 2024

Pur a fronte dell'incremento delle emissioni complessive di CO_2 equivalente rilevato nel 2025, gli indicatori di efficienza operativa mostrano un miglioramento della capacità di trasporto della rete logistica. In particolare, il rapporto tra colli movimentati e chilometri percorsi è passato da 5,06 colli/km nel 2024 a 5,20 colli/km nel 2025, evidenziando una maggiore quantità di merce trasportata a parità di distanza percorsa.

Tale risultato suggerisce un miglioramento nell'efficienza dell'attività distributiva e nella saturazione dei mezzi impiegati.

Le attività di monitoraggio consentono a Maiora di disporre di informazioni puntuali sugli impatti ambientali associati alle operazioni di distribuzione e di valutarne l'evoluzione nel tempo. La misurazione delle emissioni e degli indicatori di efficienza costituisce inoltre uno strumento fondamentale per supportare decisioni orientate al miglioramento delle performance logistiche e all'individuazione di possibili interventi finalizzati al contenimento dei consumi energetici e delle emissioni associate al trasporto delle merci.

TABELLA 1:
Flotta Camion utilizzata per conto di Maiora nel Biennio 2024–2025

	2024	2025
Euro 1	0	0
Euro 2	8	6
Euro 3	24	15
Euro 4	5	5
Euro 5	25	24
Euro 6	48	48
Euro 6D	7	8
Euro 6E	13	14

GRAFICO 1:
Flotta Camion utilizzata per conto di Maiora nel Biennio 2024–2025

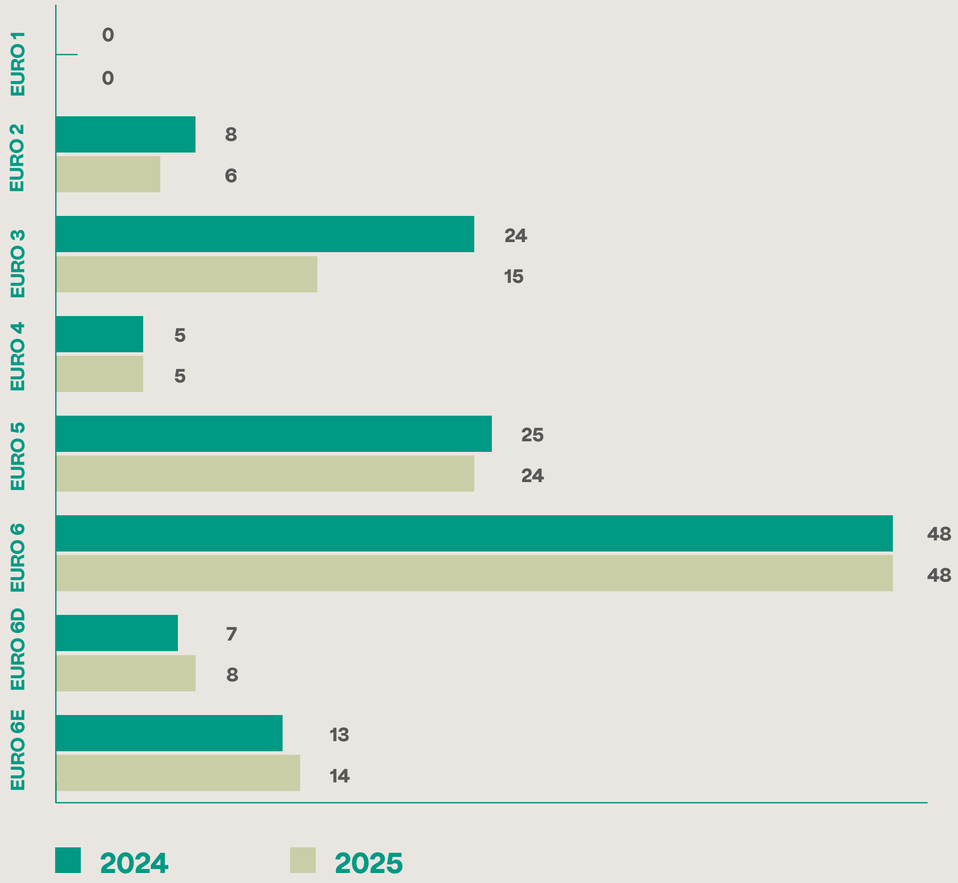


TABELLA 2:
Tonnellate di CO2 equivalenti nel Biennio 2024–2025

Anno	Km percorsi	t CO_2 e	t CO_2 e/Km
2024	9.673.117	8.488,089	0,000877
2025	9.755.385	8.994,945	0,000922

TABELLA 3:
Km percorsi da Motrici ed Autotreni nel biennio 2024–2025

Anno	Km percorsi Motrici	Km percorsi Autotreni
2024	6.115,743	3.557,374
2025	6.224,845	3.530,540

GRAFICO 2:
Tonnellate di CO2 equivalenti nel Biennio 2024–2025

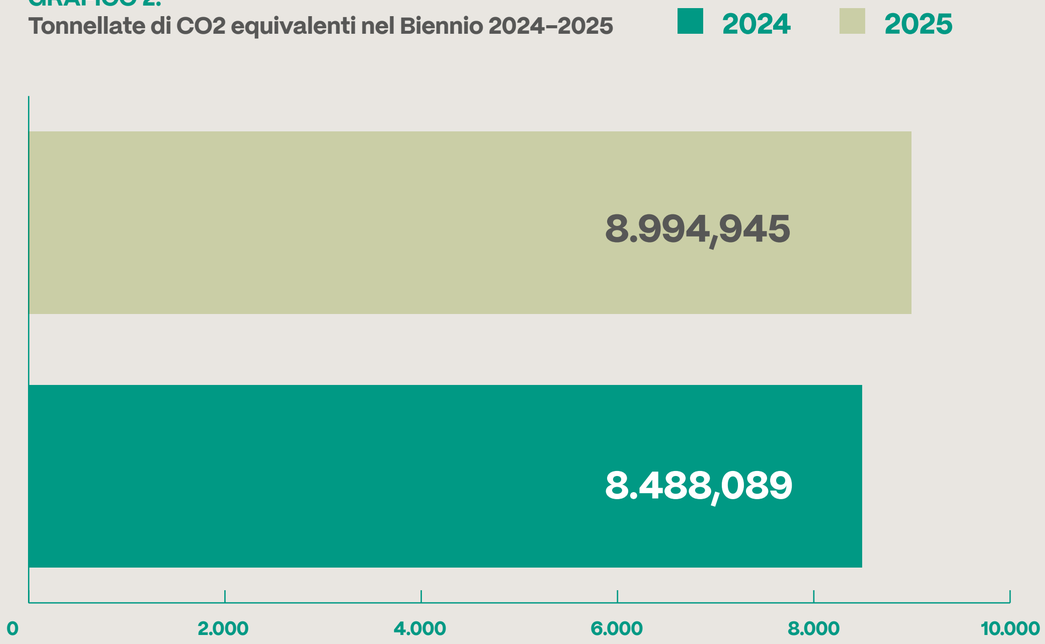
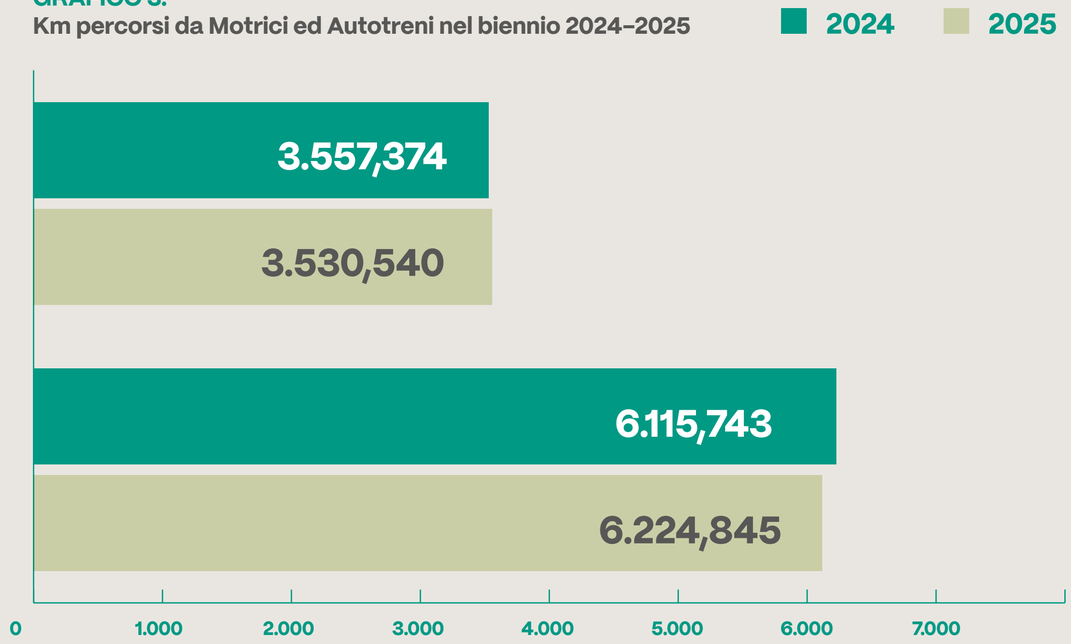


GRAFICO 3:
Km percorsi da Motrici ed Autotreni nel biennio 2024–2025



CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EMISSIONI

		u.m.	2024	2025	Δ 2024–2025
ENERGIA ELETTRICA	**Energia elettrica acquistata e consumata**	**MWh**	**58.938,30**	**60.392,69**	**2,47%**
	di cui priva di garanzia di origine	MWh	58.938,30	60.392,69	2,47%
	di cui con garanzia di origine	MWh	0,00	0,00	–
	Energia elettrica autoprodotta e consumata	**MWh**	**2.564,23**	**3.344,96**	**30,45%**
	di cui prodotta e auto-consumata da sorgenti non rinnovabili	MWh	241,54	557,66	130,87%
	di cui prodotta e auto-consumata da impianto fotovoltaico	MWh	2.322,69	2.787,30	20,00%
Tot. Energia elettrica consumata		**MWh**	**61.502,53**	**63.737,65**	**3,63%**
RISCALDAMENTO	Gasolio consumato per riscaldamento	MWh	0,00	0,00	–
	Gas naturale per riscaldamento	MWh	1.192,13[3]	1.222,92	2,58%
	Calore e vapore da teleriscaldamento	MWh	0,00	0,00	–
Tot. Altra energia da fonti fossili		**MWh**	**1.192,13**	**1.222,92**	**2,58%**
PARCO AUTO AZIENDALE	Consumi di carburante diesel	MWh	2.909,30	2.866,71	–1,46%
	Consumi di carburante benzina	MWh	0,00	0,00	–
Tot. Consumi parco auto aziendale		**MWh**	**2.909,30**	**2.866,71**	**–1,46%**
Tot. Consumi energetici		MWh	65.603,96	67.827,29	3,39%

[3] Il valore è diverso da quello pubblicato in BS 2024 (1.181,67 MWh) a causa della variazione del fattore di conversione del gas più puntuale. La modifica è stata fatta per il 2025 ma è retroattiva sul 2024 per consentire un confronto corretto tra i dati.

Nel 2025 i consumi energetici complessivi di Maiora sono aumentati del 3,39% rispetto al 2024, passando da 65.603,96 MWh a 67.827,29 MWh. L'incremento è riconducibile principalmente alla crescita dei consumi di energia elettrica, che rappresenta la voce più rilevante del fabbisogno energetico aziendale.

L'energia elettrica consumata è infatti aumentata del **3,63%** passando da 61.502,53 MWh a **63.737,65 MWh**.

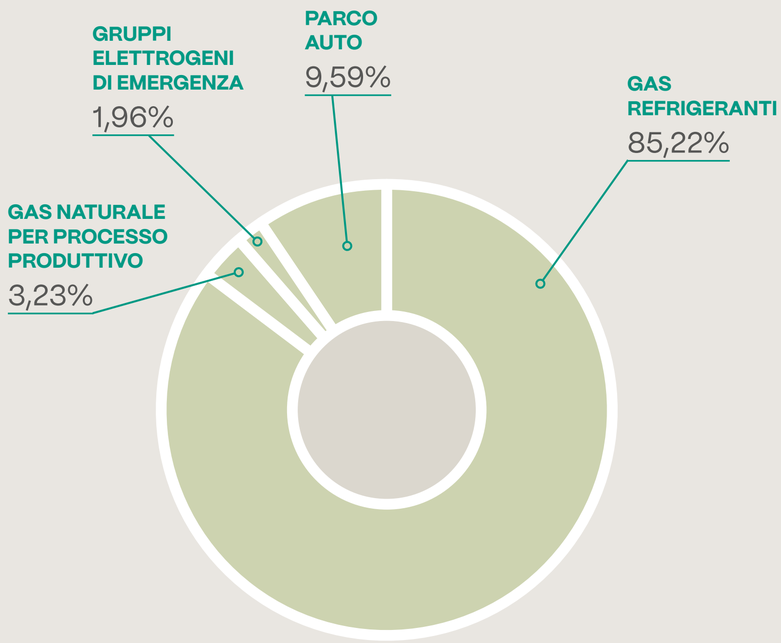
In particolare, nel 2025 si registra l'incremento dei consumi elettrici rispetto al 2024 (circa il +131%) per l'utilizzo di gruppi elettrogeni in situazioni emergenziali o straordinarie, non direttamente correlate alle attività operative ordinarie dell'azienda. Tali consumi risultano infatti fortemente influenzati da eventi esterni e non programmabili, che non consentono di individuare un andamento storico omogeneo o una tendenza strutturale nel tempo. Tra i principali fattori che hanno inciso sul dato del 2025 si segnala il caso del punto vendita di Orta Nova, che è stato alimentato tramite gruppo elettrogeno per diversi mesi a causa del ritardo nell'attivazione dell'utenza elettrica da parte del gestore di rete. Analogamente, incidono sui consumi anche le interruzioni programmate della fornitura elettrica, rispetto alle quali l'azienda si dota di gruppi elettrogeni temporanei per garantire la continuità operativa dei punti vendita.

Parallelamente, è cresciuta anche l'energia elettrica rinnovabile autoprodotta e autoconsumata, guidata dall'aumento della produzione grazie ai **3 nuovi impianti fotovoltaici**, passata da **2.322,69 MWh** a **2.787,30 MWh**, registrando un incremento del **20%**. Di conseguenza, la quota di energia direttamente riconducibile a fonti rinnovabili[4] sul consumo energetico complessivo è aumentata, nello specifico di circa lo 0,60% nel 2025 rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda il riscaldamento, si registra un aumento del consumo di gas naturale pari al **2,58%**, mentre non si rilevano consumi di gasolio né di calore e vapore da teleriscaldamento in entrambi gli anni. Anche i consumi energetici del parco auto aziendale mostrano una lieve diminuzione (**–1,46%**), dovuta alla riduzione dei consumi di carburante diesel riconducibile a un parco auto costituito da veicoli più efficienti.

Nel complesso, pur registrando un lieve incremento dei consumi energetici, Maiora ha rafforzato il ricorso all'energia rinnovabile autoprodotta, riducendo contestualmente l'incidenza delle fonti fossili sul consumo energetico totale, passata dal 96,46% al 95,89%.

COMPOSIZIONE SCOPE 1



	u.m.	2024	2025	Δ 2025–2024
SCOPE 1 – Emissioni dirette	tCO_2eq	9.361,44[5]	7.755,99	–17,15%
SCOPE 2 – Emissioni indirette energetiche Location-based	tCO_2eq	25.410,66	16.879,76	–33,57%
SCOPE 2 – Emissioni indirette energetiche Market-based	tCO_2eq	29.502,74	26.645,26	–9,69%

[4] La quota di energia rinnovabile fa riferimento all'energia autoprodotta dagli impianti fotovoltaici aziendali; tuttavia, risulta opportuno precisare che una quota di energia rinnovabile è presente anche nell'energia elettrica acquistata in base al mix energetico del fornitore relativo all'anno di rendicontazione.

[5] Il valore è diverso rispetto a quello pubblicato in BS 2024 (9.051,98 tCO_2 eq) a seguito di una variazione dei fattori d'emissioni di alcuni gas refrigeranti. La modifica è stata fatta per il 2025 ma è retroattiva sul 2024 per consentire un confronto corretto tra i dati.

Nel 2025 le **emissioni dirette**, **Scope 1**, sono state pari a **7.755,99 tCO_2eq**, in diminuzione del **17,15%** rispetto al 2024. Tale riduzione è attribuibile principalmente al calo delle emissioni derivanti dai **gas refrigeranti**, che si riducono del **20,07%**, attestandosi a **6.609,22 tCO_2eq**.

Pur rappresentando ancora la principale fonte di emissione dell'organizzazione (**85,22%** del totale dello Scope 1), questa componente è quella che ha contribuito maggiormente alla riduzione complessiva. Nel 2025 le perdite di gas refrigeranti risultano significativamente ridotte rispetto all'anno precedente, con un valore complessivamente dimezzato rispetto al 2024. Tale andamento è influenzato sia da una componente legata alla variabilità delle perdite che può caratterizzare gli impianti frigoriferi, sia dagli interventi di ammodernamento progressivamente realizzati dalla società. In particolare, le attività di ristrutturazione e rinnovo degli impianti consentono la progressiva dismissione delle apparecchiature più obsolete e la loro sostituzione con soluzioni tecnologicamente più avanzate, caratterizzate da migliori prestazioni operative e da una minore probabilità di perdite. Questa evoluzione contribuisce alla riduzione dei rabbocchi di gas refrigerante e conferma una tendenza di medio-lungo periodo orientata al contenimento degli impatti ambientali associati ai sistemi di refrigerazione.

Anche le emissioni generate dal **parco auto aziendale** registrano una flessione, pari al **4,96%**, raggiungendo **744,05 tCO_2eq** e rappresentando il **9,59%** delle emissioni dirette complessive.

Con riferimento agli altri ambiti di consumo, si osserva invece un lieve incremento delle emissioni associate al **gas naturale utilizzato per il processo produttivo e il riscaldamento**, aumentato del **2,83%** rispetto al 2024, attestandosi a una quantità pari a **250,56 tCO_2eq**.

L'incremento percentuale riguarda infine i **gruppi elettrogeni di emergenza**, che nel 2025 registrano un significativo aumento (+130,87%). Tuttavia, trattandosi di una fonte che incide solo per l'1,96% sulle emissioni complessive di Scope 1, il suo impatto sul risultato complessivo è stato limitato.

Sempre nel 2025, nell'ambito delle **emissioni indirette** derivanti dall'utilizzo di energia (**Scope 2**), si registrano ulteriori riduzioni. In particolare, le emissioni **Scope 2 Location Based** nel 2025 sono state pari a **16.879,76 tCO_2eq** mentre le emissioni **Scope 2 Market Based** sono state pari a **26.645,26 tCO_2eq**. Confrontando questi valori con quelli relativi al 2024, nel 2025 si sono verificate riduzioni, rispettivamente del 33,57% e del 9,69%, dovute ad un mix energetico nazionale più favorevole grazie alla maggior presenza di energia rinnovabile all'interno della rete elettrica nazionale e, dunque, a fattori di emissione inferiori.

Grazie al consumo di energia rinnovabile degli impianti fotovoltaici aziendali nel 2025 sono state **evitate circa 1.230 tCO_2eq**[6], che sarebbero state emesse in caso di acquisto da rete elettrica nazionale.

[6] Le emissioni risparmiate sono state calcolate moltiplicando l'energia rinnovabile autoprodotta e consumata per il fattore di emissione MB (residual mix).



ESRS E5 Utilizzo delle risorse ed economia circolare

Gestione dello spreco alimentare, informazione di prodotto e rifiuti



Il grande tema spreco alimentare: dall'acquisto alla gestione delle eccedenze

Nel settore della Grande Distribuzione, le eccedenze possono generarsi in più fasi del ciclo di vita del prodotto, dalla pianificazione degli acquisti fino alla vendita nei punti vendita.

Per questo motivo l'azienda concentra i propri sforzi principalmente **sulla prevenzione**, intervenendo sui processi che influenzano l'equilibrio tra domanda e disponibilità di prodotto.

In tale contesto, la Direzione Acquisti svolge un ruolo centrale nella definizione degli assortimenti, nella pianificazione dei fabbisogni e nella gestione dei rapporti con i fornitori, contribuendo a limitare gli acquisti eccedenti rispetto alle effettive esigenze della rete vendita.

Assortimenti più efficienti

Una delle leve adottate per contenere il rischio di eccedenze è la costante **revisione degli assortimenti**. L'ottimizzazione dell'offerta consente, infatti, di migliorare la rotazione delle referenze, con particolare attenzione ai prodotti freschi e freschissimi, più esposti al rischio di deperimento.

Parallelamente, Maiora promuove l'inserimento di prodotti provenienti da fornitori e filiere locali. La prossimità geografica contribuisce a ridurre i tempi di approvvigionamento e ad aumentare la freschezza dei prodotti, favorendo una gestione più efficace delle scorte e una migliore risposta alle esigenze dei punti vendita.

Collaborazione con i fornitori

La prevenzione dello spreco richiede il coinvolgimento dei principali attori della filiera. Per questo la Direzione Acquisti sviluppa rapporti di collaborazione con i fornitori finalizzati a migliorare la pianificazione degli approvvigionamenti e la flessibilità operativa.

Tra le principali attività adottate rientrano la **revisione dei lotti minimi di acquisto**, l'ottimizzazione delle frequenze di consegna e, ove possibile, il ritiro diretto delle merci tramite vettori aziendali. Queste soluzioni consentono una maggiore adattabilità alle variazioni della domanda e contribuiscono a ridurre il rischio di accumuli lungo la filiera.

Digitalizzazione dei riordini e supporto alle decisioni

La gestione delle scorte è supportata da strumenti digitali sviluppati per migliorare l'accuratezza delle previsioni e dei riordini. In particolare, Maiora utilizza due sistemi di riordino automatico:

- **TOM**, dedicato alla gestione degli approvvigionamenti dai fornitori industriali;
- **GERRY**, utilizzato per il riordino tra punti vendita e Centri di Distribuzione (Ce.Di.).

I due sistemi operano in modo integrato e analizzano numerose variabili, tra cui:

- storico delle vendite;
- stagionalità;
- trend di consumo;
- dinamiche promozionali;
- tempi di approvvigionamento;
- livelli di stock;
- coperture di magazzino.

L'impiego dei sistemi TOM e GERRY favorisce una gestione più puntuale dei livelli di stock, consentendo di ridurre le coperture eccessive e di incrementare la rotazione dei prodotti.

> **Una maggiore precisione nella definizione dei fabbisogni limita il rischio di accumulo delle merci, riduce l'esposizione a fenomeni di deterioramento e contribuisce a diminuire il volume dei prodotti invenduti. Per le categorie deperibili, inoltre, una permanenza più breve nei magazzini e nei punti vendita consente di preservare meglio le caratteristiche qualitative dei prodotti.**

Gestione delle eccedenze residue

La gestione delle eccedenze alimentari rappresenta per Maiora un ambito di attenzione nell'ambito delle proprie attività operative. Attraverso iniziative di recupero e redistribuzione dei prodotti non più destinabili alla vendita, ma ancora idonei al consumo, l'azienda contribuisce alla riduzione degli sprechi lungo la catena distributiva e al contempo sostiene organizzazioni attive sul territorio.

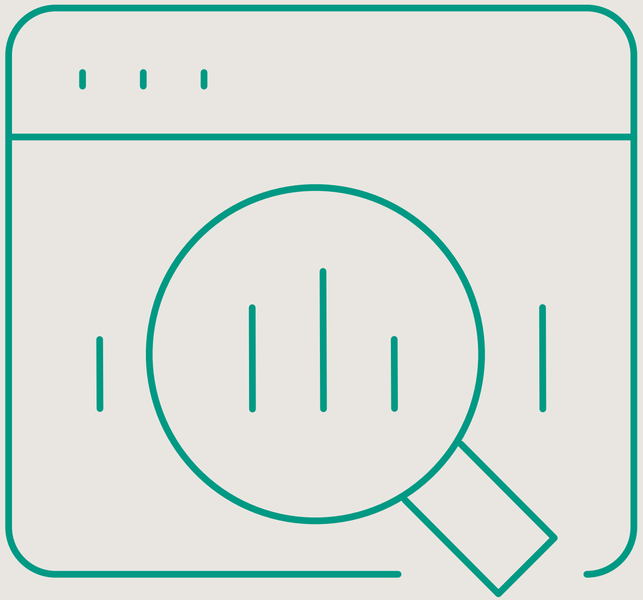
Pur privilegiando interventi di prevenzione, **una quota di invenduto rimane fisiologica**, in particolare nelle categorie a maggiore deperibilità. Per limitarne l'impatto, Maiora adotta una serie di azioni volte a favorire la vendita dei prodotti ancora idonei al consumo, attraverso iniziative di riduzione del prezzo per gli articoli prossimi alla scadenza, attività promozionali dedicate e un'attenta gestione dell'esposizione nei punti vendita. Tali interventi sono supportati dal monitoraggio costante delle rotazioni e dalla formazione del personale dei reparti freschi, con l'obiettivo di ottimizzare la gestione delle scorte e massimizzare le opportunità di vendita dei prodotti disponibili.

Nell'ambito delle iniziative volte a contenere lo spreco alimentare, è proseguita anche la **collaborazione con Too Good To Go**, avviata nel 2021. Attraverso questa piattaforma, i consumatori possono acquistare le Magic Box, contenenti prodotti prossimi alla scadenza o eccedenze alimentari ancora idonee al consumo. Nel 2025 il progetto ha coinvolto 50 punti vendita della rete aziendale e ha consentito il recupero di 9.490 pasti. Secondo le stime fornite dalla piattaforma, tale risultato è associato all'evitata emissione di circa 25.623 kg di CO_2 equivalente.

Nel 2025, le **attività di recupero delle eccedenze alimentari** sono proseguite attraverso i Centri di Distribuzione di Corato (BA), Gricignano di Aversa (CE) e San Marco Argentano (CS). I prodotti recuperati sono stati destinati a oltre 10 associazioni ed enti del Terzo Settore operanti nelle aree di riferimento, favorendone il riutilizzo a fini sociali e contribuendo al supporto di persone e nuclei familiari in condizioni di vulnerabilità economica e sociale.

A supporto delle attività di donazione e recupero delle eccedenze, anche nel 2025 Maiora ha continuato a utilizzare la piattaforma digitale Regusto per la gestione e la tracciabilità delle donazioni alimentari e non alimentari provenienti sia dai Centri di Distribuzione sia dai punti vendita. Lo strumento consente di registrare e monitorare i flussi donati, fornendo dati e indicatori utili alla rendicontazione delle attività di recupero e redistribuzione.

Le informazioni raccolte attraverso tali sistemi di monitoraggio permettono all'azienda di valutare nel tempo i volumi recuperati, le destinazioni delle donazioni e gli effetti generati dalle iniziative attivate, contribuendo a una gestione più efficiente delle eccedenze e a una rendicontazione trasparente delle attività svolte.



Panoramica degli indicatori di impatto

15.230 kg
Totale prodotti tracciati

36.458 kg CO_2 eq
Emissioni di CO_2 evitate

52.682 M^3 depriv
Consumo idrico evitato

45.690 M^2 crop eq
Consumo di suolo evitato

4.441 €
Costi risparmiati azienda

29.652
Pasti equivalenti distribuiti

15.230 kg
Kg donati

L'utilizzo delle risorse



Sistemi di etichettatura elettronica e informazioni di prodotto

Maiora adotta misure finalizzate alla prevenzione della produzione di rifiuti attraverso il progressivo miglioramento dei processi operativi e gestionali nei punti di vendita.

Tra le iniziative implementate rientra l'introduzione delle etichette elettroniche per la gestione dei prezzi. Oltre a ridurre il consumo di carta associato alla sostituzione periodica delle etichette tradizionali, questo sistema consente un aggiornamento centralizzato e tempestivo delle informazioni esposte al cliente, contribuendo a migliorare l'allineamento tra i prezzi visualizzati e quelli applicati in fase di acquisto.
Pur richiedendo un investimento economico significativo, l'adozione di questa tecnologia rappresenta una scelta volutamente orientata all'innovazione e alla digitalizzazione dei processi.

Al termine del 2025, le etichette elettroniche erano presenti in 51 punti vendita della rete aziendale dei supermercati a gestione diretta, con 6 nuove installazioni rispetto all'esercizio precedente.

Nei cash & carry, contiamo installazioni su **14 punti vendita** al 31.12.2025.

Parallelamente, Maiora ha progressivamente sostituito i tradizionali libri degli ingredienti con totem digitali, utilizzati anche per la gestione delle code nei reparti freschi. A fine 2025, tali dispositivi risultavano installati in **44 punti vendita**, con l'aggiunta di **5 nuove unità** nel corso dell'anno. L'adozione di questi strumenti consente di ridurre il ricorso alla documentazione cartacea e di aggiornare in modo più rapido le informazioni rese disponibili ai consumatori.

Interventi di digitalizzazione hanno interessato anche i processi di tracciabilità interna, in particolare nei reparti macelleria e cucina. A partire dal 2023 sono stati introdotti **tablet dedicati alla registrazione delle materie prime in ingresso in 35 punti vendita**, in sostituzione delle precedenti registrazioni cartacee.
Tale soluzione favorisce la digitalizzazione delle attività di controllo e permette una gestione più strutturata delle informazioni relative alla tracciabilità dei prodotti, contribuendo al contenimento dell'utilizzo di carta e alla standardizzazione dei processi di registrazione.



Volantino digitale

Il volantino digitale di Maiora rappresenta una scelta innovativa a sostegno delle iniziative per l'ambiente, contribuendo alla progressiva **riduzione dell'utilizzo della carta** e dell'impatto legato alla stampa e alla distribuzione dei materiali promozionali. Questo percorso di digitalizzazione ha già prodotto risultati significativi: **nel 2025 sono state stampate 1.086.850 copie in meno rispetto al 2024**, a conferma della crescente diffusione del formato digitale tra i clienti.

Oltre ai benefici ambientali, il volantino digitale offre un'esperienza di **consultazione più pratica e immediata**, consentendo ai consumatori di accedere alle offerte direttamente da smartphone, tablet o computer, in qualsiasi momento e ovunque si trovino.

Inoltre, attraverso il **servizio gratuito WhatsApp**, ogni cliente può ricevere in tempo reale il volantino aggiornato, le nuove promozioni e tutte le iniziative dedicate. Selezionando il punto vendita di interesse, è possibile restare costantemente informati sulle opportunità di risparmio e sulle novità disponibili nel proprio territorio, con un servizio rapido e personalizzato.



Prevenzione dello spreco di risorse negli uffici

Parallelamente alle attività di raccolta e tracciabilità, Maiora promuove interventi orientati alla riduzione dei materiali impiegati nelle attività d'ufficio e nei processi amministrativi.

In tale contesto, l'azienda sta progressivamente digitalizzando alcune procedure interne, con l'obiettivo di limitare il ricorso alla documentazione cartacea. Tra le misure adottate rientra anche la sostituzione dei tradizionali dispenser di carta presenti nei servizi igienici delle sedi con asciugamani elettrici, contribuendo alla riduzione del consumo di prodotti monouso e dei rifiuti associati.

L'insieme delle iniziative descritte consente a Maiora di monitorare i propri flussi di rifiuto, garantire il rispetto degli obblighi normativi e favorire una gestione più efficiente delle risorse impiegate nelle attività aziendali.

Nell'ambito delle iniziative volte a contenere gli sprechi e a ottimizzare l'utilizzo delle risorse negli ambienti di lavoro, l'azienda **ha progressivamente eliminato le bottiglie di plastica monouso** destinate al personale, sostituendole con borracce riutilizzabili in acciaio inox. Parallelamente, sono stati **installati depuratori e distributori di acqua microfiltrata** nelle principali aree comuni degli uffici, garantendo un accesso agevole all'acqua potabile durante la giornata lavorativa. L'iniziativa ha consentito di modificare le modalità di approvvigionamento e consumo dell'acqua negli spazi aziendali, contribuendo alla riduzione dell'utilizzo di contenitori monouso e dei relativi rifiuti generati.



Packaging

In merito ai dati relativi ai materiali di packaging, desideriamo evidenziare come il processo di raccolta e consolidamento delle informazioni sia attualmente oggetto di progressivo affinamento.

Nell'ambito delle attività di confezionamento dei reparti, la scelta dei materiali di packaging si orienta prevalentemente verso:

- PET nei reparti macelleria e pescheria;
- PET e sacchetti in carta nel reparto salumeria;
- PET, cartoncino e polpa di cellulosa nel reparto gastronomia.

MATERIALI DI PACKAGING

Materiali utilizzati[7]		u.m.	2025
Carta	**Totale carta**	**Kg**	**104.666,00**
	di cui FSC[8]	Kg	–
	di cui riciclata	Kg	2.182,00
	di cui riciclabile	%	100%
Plastica monomateriale	**Totale plastica**	**Kg**	**396.359,10**
	di cui biobased	Kg	119.213,60
	di cui riciclata	Kg	59.147,15
	di cui riciclabile	%	100%
Alluminio	**Totale alluminio**	**Kg**	**462,00**
	di cui riciclato	Kg	0,00
	di cui riciclabile	%	100%
Misto carta – plastica	**Totale misto**	**Kg**	**74.862,00**
	di cui bio-based	Kg	–
	di cui riciclato	Kg	544,16
	di cui riciclabile	%	100%

Materiali utilizzati		u.m.	2025
Misto carta – alluminio	**Totale misto**	**Kg**	**175,92**
	di cui bio-based	Kg	0,00
	di cui riciclato	Kg	0,00
	di cui riciclabile	%	100%
Misto PET – PP	**Totale misto**	**Kg**	**3.018,60**
	di cui bio-based	Kg	0,00
	di cui riciclato	Kg	0,00
	di cui riciclabile	%	100%
Misto PA – PET	**Totale misto**	**Kg**	**8.935,94**
	di cui bio-based	Kg	0,00
	di cui riciclato	Kg	0,00
	di cui riciclabile	%	100%

[7] Le informazioni relative al contenuto di materiale riciclato derivano da dichiarazioni fornite dai rispettivi fornitori attraverso documentazione dedicata; tali dati, alla data odierna, non sono stati sottoposti a verifiche o certificazioni indipendenti da parte dell'azienda.

[8] Per le certificazioni FSC, PEFC o equivalenti associate agli imballaggi in carta, al momento non disponiamo di evidenze documentali che consentano di confermarne la presenza o quantificarne l'utilizzo nel 2025; tuttavia, Maiora si impegna a migliorare la tracciabilità e la qualità della raccolta dati a partire dal 2026.



In merito all'utilizzo dei materiali di packaging, nel 2025 il processo di raccolta e consolidamento delle informazioni è stato **oggetto di costante e progressivo affinamento**.

Relativamente ai packaging in **carta riciclata**, la referenza maggiormente acquistata è rappresentata dalle **shopper in carta**, mentre nei reparti vengono utilizzati **sacchetti in carta** per il confezionamento di prodotti di salumeria e pane, oltre a **vaschette termosigillate** nel reparto gastronomia, per un **quantitativo complessivo di carta pari a 104.666 kg**.

Con riferimento ai **packaging in plastica**, nel 2025 sono stati utilizzati complessivamente **396.359,10 kg** di imballaggi monomateriale, caratterizzati da una significativa diversificazione delle tipologie impiegate in funzione delle differenti esigenze di confezionamento e conservazione dei prodotti. La quota più rilevante è rappresentata dai materiali **biodegradabili e compostabili**, pari al 30,08%, utilizzati prevalentemente per shopper conformi alla norma **UNI EN 13432:2002**. Seguono gli imballaggi in **PVC** (19,47%), **LDPE – polietilene a bassa densità** (14,47%) ed **EPS – polistirene espanso** (14,38%), impiegati principalmente per il confezionamento e la protezione dei prodotti. Sono inoltre presenti quantitativi significativi di **HDPE – polietilene ad alta densità** (10,13%) e **PP – polipropilene** (7,99%). Per quanto riguarda i materiali contenenti componente riciclata, sono stati acquistati **11.196,35 kg di R-PET (PET riciclato)**, mentre il **PET vergine** rappresenta una quota pari a **2.564,97 kg**. Il poliestere risulta infine utilizzato in maniera residuale (0,01%).

Inoltre, con riferimento ai **packaging misti**, le principali tipologie utilizzate nel corso del 2025 sono costituite da materiali compositi che combinano differenti componenti al fine di garantire adeguate prestazioni di conservazione e confezionamento. In particolare, la quota prevalente è rappresentata dal **Misto Carta – Plastica**, pari a **74.862,28 kg**, seguita dal **Misto Poliammide – Polietilene** con **8.935,94 kg** e dal **Misto PET – Polipropilene** con **3.018,60 kg**. In misura marginale è stato inoltre utilizzato il **Misto Carta – Alluminio**, pari a **175,92 kg**. Complessivamente, gli imballaggi misti impiegati ammontano a **86.992,74 kg**.

Differenziazione dei rifiuti

LA GESTIONE DEI RIFIUTI COSTITUISCE UN AMBITO PRESIDIATO DA MAIORA ATTRAVERSO PROCEDURE OPERATIVE FINALIZZATE A GARANTIRE LA CORRETTA RACCOLTA, TRACCIABILITÀ E DESTINAZIONE DEI MATERIALI PRODOTTI NELL'AMBITO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ.

L'AZIENDA ADOTTA SISTEMI DI MONITORAGGIO E REGISTRAZIONE CONFORMI ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI, CON L'OBIETTIVO DI ASSICURARE UN CONTROLLO PUNTUALE DEI FLUSSI DI RIFIUTO GENERATI PRESSO LE SEDI E I PUNTI VENDITA.



A tale scopo, Maiora utilizza il **Registro di Carico e Scarico dei Rifiuti**, aggiornato sulla base dei Formulari di Identificazione dei Rifiuti (FIR) emessi dai soggetti autorizzati al ritiro e al trattamento. Il sistema consente ai referenti dei punti vendita e agli addetti delle sedi di monitorare le movimentazioni dei rifiuti e di verificare la corretta registrazione delle operazioni effettuate.

Dal 13 febbraio 2025, l'azienda ha inoltre adempiuto agli obblighi previsti dal D.M. 4 aprile 2023, n. 59, relativi alla digitalizzazione della documentazione e alla tracciabilità dei rifiuti, attraverso il caricamento dei formulari sul proprio sistema gestionale e la trasmissione dei dati al **Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI)**, secondo le tempistiche stabilite dalla normativa. Tale procedura riguarda anche i rifiuti pericolosi derivanti dagli interventi di ristrutturazione dei punti vendita.

L'adozione di un sistema gestionale interoperabile con il RENTRI consente inoltre di disporre di dati aggiornati e dettagliati sui quantitativi e sulle tipologie di rifiuti conferiti a recupero o smaltimento, supportando gli adempimenti dichiarativi previsti dalla normativa ambientale, tra cui la predisposizione del Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD).

Collaborazione con operatori autorizzati

Per la gestione delle attività di raccolta, trasporto e trattamento dei rifiuti, Maiora si avvale di operatori specializzati e autorizzati.

Prima dell'avvio di ogni collaborazione, l'azienda verifica la regolarità delle iscrizioni e delle autorizzazioni dei fornitori attraverso l'Albo Nazionale Gestori Ambientali, istituito ai sensi dell'art. 212 del D.Lgs. 152/2006.

Questo approccio consente di garantire che le attività di gestione dei rifiuti siano affidate a soggetti in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa di settore.

Raccolta differenziata e gestione delle tipologie specifiche di rifiuto

Presso le sedi amministrative sono presenti apposite postazioni dedicate alla raccolta differenziata, con l'obiettivo di favorire il corretto conferimento dei rifiuti prodotti negli ambienti di lavoro.

Particolare attenzione è riservata ai rifiuti che richiedono modalità di gestione specifiche. Per le pile esauste sono stati predisposti contenitori dedicati, che ne consentono la raccolta separata e il successivo conferimento a operatori autorizzati per le attività di recupero o trattamento.

Analogamente, la raccolta differenziata interessa anche i toner esausti e i Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE). La gestione di tali flussi avviene mediante piattaforme e servizi messi a disposizione da operatori qualificati, assicurando il corretto trattamento delle apparecchiature a fine vita e il recupero dei materiali laddove tecnicamente possibile.

Principali categorie di rifiuti[9]	**u.m.**	**2025**[10]
Rifiuti da imballaggi in carta e cartone	Kg	38.703.089,14
Rifiuti da imballaggi in plastica	Kg	1.369.552,82
Rifiuti da imballaggi in legno	Kg	99.600,00
Rifiuti da imballaggi in metalli	Kg	300,00
Rifiuti da imballaggi in materiali misti	Kg	5.231.533,00
Rifiuti organici	Kg	3.169.269,06
Oli esausti	Kg	18.956,00
Scarti animali di categoria A/3	Kg	592.972,14
Toner esausti	Kg	8.556,00
RAEE	Kg	100,00

[9] Nella tabella presentata sono state inserite le categorie principali di rifiuti, in ragione delle attività svolte dalle società del Gruppo e delle quantità che rilevano sul piano dell'impatto ambientale. Si precisa, infatti, che i conferimenti di rifiuti comprendono anche altre tipologie di rifiuto, le quali non sono state considerate ai fini del presente Bilancio di Sostenibilità 2025.

[10] Nel 2025 i kg di rifiuti sono stati calcolati in modo puntuale solo per i punti vendita in cui la raccolta differenziata viene gestita attraverso una ditta privata specializzata. Per i restanti punti vendita, che si affidano alla raccolta comunale, però, è stata adottata una metodologia di calcolo accurata, basata su valori medi espressi in kg/euro fatturato, calcolati per ciascuna categoria di rifiuto. Il criterio adottato nel 2025 ha previsto, per i soli punti vendita con raccolta comunale, l'individuazione di un coefficiente medio che viene calcolato dividendo i kg di rifiuti prodotti dai punti vendita con una raccolta differenziata privata, per euro di fatturato dagli stessi punti vendita. Questo coefficiente viene poi moltiplicato per il fatturato effettivo del punto vendita con una raccolta differenziata comunale, in modo da stimare il dato in maniera molto puntuale, consentendo una stima realistica e proporzionata.

La ***qualità*** delle relazioni è
uno degli indicatori di ***benessere***
più autentici della nostra attività di impresa:
si riconosce nella ***fiducia***
che sappiamo generare ogni giorno,
dentro e fuori l'organizzazione.

03

Temi sociali

ESRS S1	**PERSONE, COMPETENZE E FUTURO**	89
	→ Le persone di Maiora: chi siamo e come cresciamo	90
	→ Valorizzare le differenze, costruire opportunità	95
	→ Competenze in evoluzione: formazione e sviluppo professionale	99
	→ Benessere al lavoro: iniziative e strumenti per i collaboratori	105
	→ Salute e sicurezza: dati, iniziative e risultati	108
ESRS S3	**COMUNITÀ INTERESSATE**	112
	→ Coinvolgimento e tutela delle comunità	112
ESRS S4	**CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI**	117
	→ Ascolto e valorizzazione del feedback	117
	→ Spesa a domicilio e ritiro organizzato	122
	→ Sicurezza alimentare e sistemi di controllo nei Ce.Di. e nei punti vendita	123
	→ Trasparenza informativa e tutela dei diritti dei consumatori	131



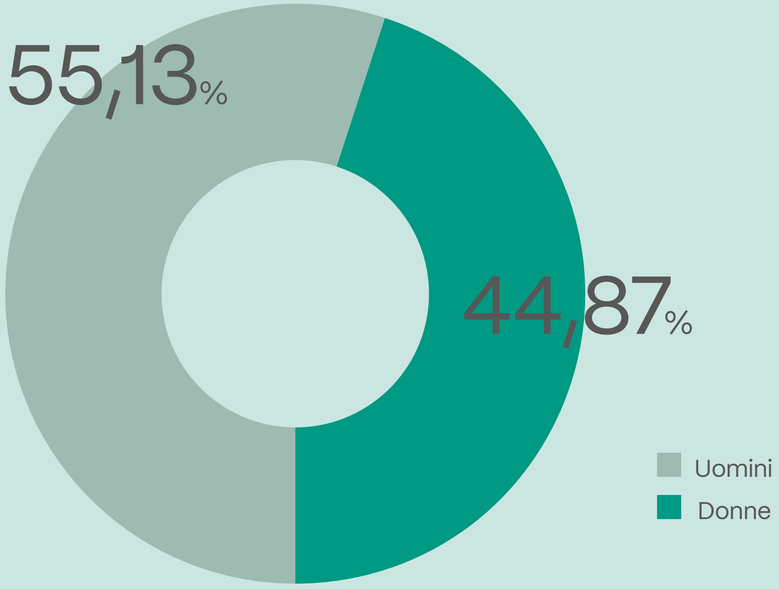
ESRS S1 Forza lavoro propria

Persone, competenze e futuro

Le persone di Maiora: chi siamo e come cresciamo

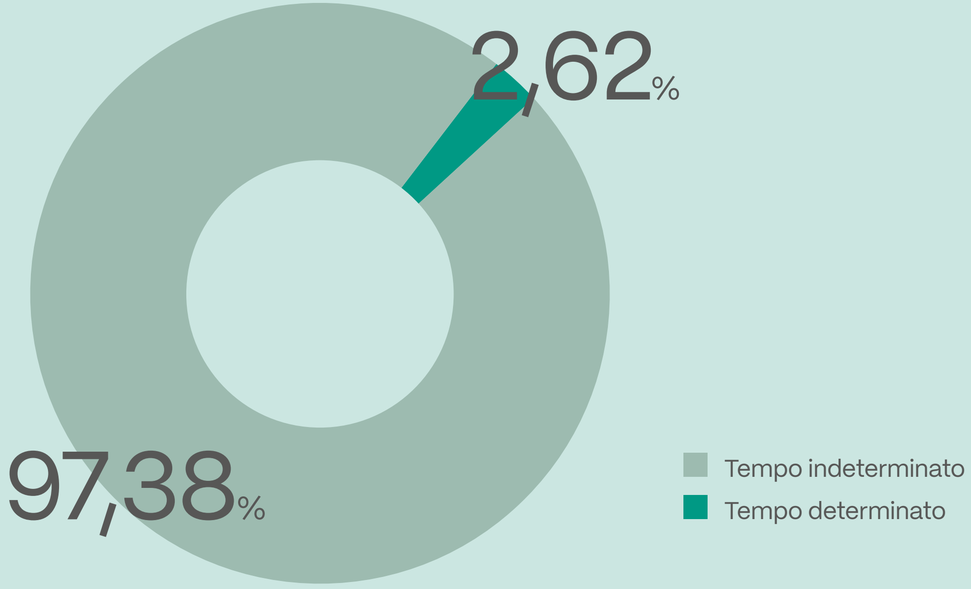
Al 31 dicembre 2025 Maiora conta 2.746 dipendenti, di cui il 55,13% è rappresentato da uomini e il 44,87% da donne, mantenendo una distribuzione equilibrata.

Dipendenti suddivisi per genere al 31.12.2025



Dei 2.746 dipendenti la quasi totalità, il 97,38%, sono assunti a tempo indeterminato, confermando l'impegno dell'azienda nell'investire nel proprio personale offrendo un'occupazione stabile.

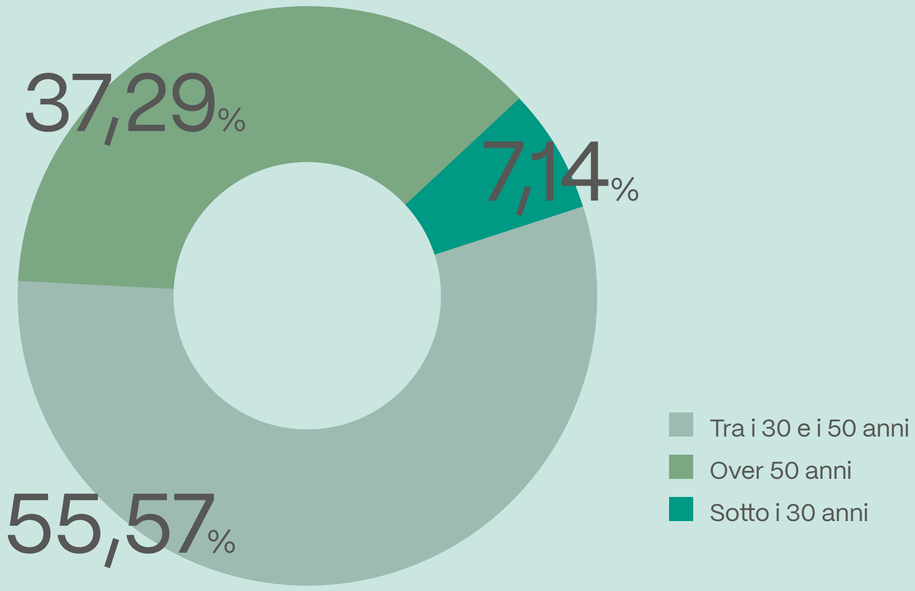
Dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale al 31.12.2025



Il 52,11% dei dipendenti è impiegato con un contratto part-time, mentre il 47,89% con un full-time. Questa flessibilità risponde alle esigenze del personale, permettendogli una migliore conciliazione tra vita professionale e privata.

Nel 2025 i dipendenti si concentrano nella fascia centrale: il 55,57% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 37,29% supera i 50 anni, mentre il restante 7,14% è composto da under 30.

Dipendenti suddivisi per fascia di età al 31.12.2025



Distribuzione per categoria contrattuale

Dirigenti:

6

100% uomini

Impiegati:

496

55,04% uomini
44,96% donne

Quadri:

31

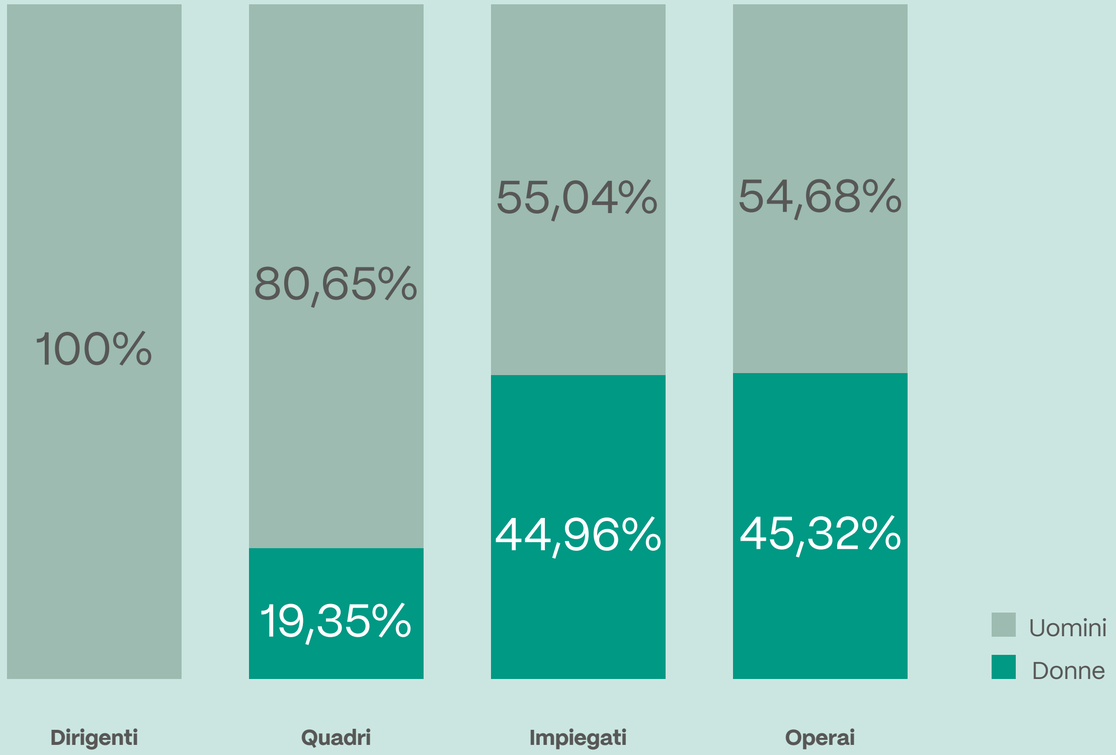
80,65% uomini
19,35% donne

Operai:

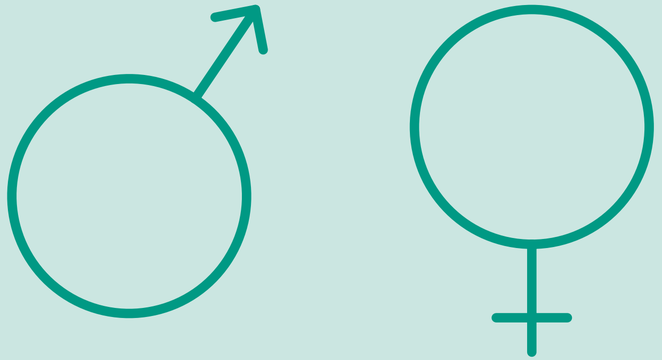
2.213

54,68% uomini
45,32% donne

Dipendenti suddivisi per inquadramento e per genere al 31.12.2025



Direttori dei punti vendita



Direttori di sesso maschile

91

Direttori di sesso femminile

24



Nuove assunzioni

Nel corso del 2025 sono stati inseriti 323 nuovi collaboratori, di questi il 54,49% sono uomini e il 45,51% donne, confermando la volontà dell'azienda di mantenere una distribuzione di genere equilibrata. Spostando l'attenzione sull'età dei nuovi assunti si nota un'apertura verso i giovani talenti:

Under 30	Tra 30 e 50 anni	Over 50
100	170	53
31%	53%	16%



Cessazioni

L'ammontare delle cessazioni nel 2025 è stato pari a 247, mantenendo una suddivisione equilibrata: 50% uomini e 50% donne. Le uscite per fasce d'età sono così distribuite:

Under 30	Tra 30 e 50 anni	Over 50
61	130	56
24%	53%	23%

Con le seguenti motivazioni:

84	dimissioni volontarie
126	cessazioni per scadenza contratto o fine del periodo di prova
1	decesso
34	licenziamenti
2	dimissioni per cessione di azienda o ramo aziendale



TOP EMPLOYER

MAIORA È UFFICIALMENTE CERTIFICATA TOP EMPLOYER ANCHE PER L'ANNO 2025

La certificazione Top Employer rappresenta uno dei più prestigiosi riconoscimenti internazionali in ambito Human Resources e attesta l'eccellenza delle organizzazioni nella definizione e nell'implementazione di strategie, processi e pratiche orientate alla valorizzazione delle persone. Il riconoscimento premia le aziende che dimostrano un impegno concreto nel favorire lo sviluppo professionale, il benessere organizzativo, l'inclusione e la creazione di un ambiente di lavoro positivo, sostenibile e ad alte prestazioni.

La certificazione viene rilasciata dal Top Employers Institute, ente indipendente riconosciuto a livello globale, a seguito di un rigoroso processo di assessment basato sull'analisi delle politiche HR, dei processi organizzativi. La valutazione è condotta attraverso la partecipazione all'HR Best Practices Survey, un framework strutturato che misura la maturità e l'efficacia delle pratiche di gestione delle risorse umane secondo standard internazionali.

Per ottenere la certificazione, le organizzazioni devono soddisfare elevati requisiti qualitativi in diverse aree strategiche delle Risorse Umane, tra cui People Strategy, Work Environment, Talent Acquisition, Learning & Development, Performance Management, Career Development, Leadership, Diversity, Equity & Inclusion, Wellbeing e Employee Engagement.

L'analisi prende inoltre in considerazione aspetti fondamentali quali la governance aziendale, la cultura organizzativa, la capacità di attrarre e trattenere talenti, i percorsi di crescita e successione, le iniziative di welfare e benessere, nonché la coerenza tra mission, vision e valori aziendali. Vengono valutati anche i programmi dedicati all'innovazione organizzativa, alla sostenibilità e alla creazione di un'esperienza lavorativa in grado di supportare il coinvolgimento, la motivazione e la crescita delle persone nel lungo termine.

Ottenere la certificazione Top Employer significa, quindi, dimostrare l'adozione di un modello di gestione delle persone allineato alle migliori pratiche internazionali e orientato al miglioramento continuo delle performance organizzative e dell'esperienza dei dipendenti.

Valorizzare le differenze, costruire opportunità



Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022

EQUAL-SALARY CERTIFICATA

La parità non si misura nelle intenzioni, ma negli effetti. E in un contesto in cui le disparità salariali tra uomini e donne continuano a rappresentare una questione aperta, Maiora ha costruito un percorso che affida ai numeri ciò che spesso viene affidato alle parole. Un impegno che prende forma nelle scelte, si consolida nelle pratiche aziendali e trova conferma in risultati verificabili.

Nel 2025 Maiora ha ottenuto la Certificazione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI/PdR 125:2022, riconoscimento che attesta l'adozione di un sistema di gestione orientato alla promozione dell'equità, dell'inclusione e delle pari opportunità all'interno dell'organizzazione. Questo traguardo si inserisce in un percorso avviato da tempo. Già nel 2022, infatti, l'azienda aveva ottenuto la certificazione Equal Salary, rilasciata dall'omonima fondazione che adotta un metodo scientifico e oggettivo per la misurazione dell'equità retributiva nelle organizzazioni.

Maiora è stata la prima realtà della Grande Distribuzione e del Sud Italia a conseguire la UNI/PdR, confermando un approccio pionieristico nelle politiche di diversity e nella promozione di una cultura inclusiva sul territorio.

Il percorso di certificazione UNI/PdR 125:2022 è supportato dal Comitato Guida per la Parità di Genere, composto da collaboratori e collaboratrici di diverse funzioni aziendali, con il compito di promuovere iniziative, monitorare indicatori e coordinare attività dedicate all'inclusione.

Nel corso dell'iter, l'ente certificatore ha valutato diversi ambiti, tra cui le misure di prevenzione delle discriminazioni, i processi di selezione e sviluppo delle carriere, le politiche di welfare e genitorialità, i sistemi retributivi e le pratiche di gestione e valorizzazione delle competenze.

Con 2.746 collaboratori e una presenza femminile pari al 44,87% dell'organico, Maiora conferma il proprio impegno nella valorizzazione delle persone e nella costruzione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso delle diversità.

Indagine di clima

Nell'ottica di approfondire l'ascolto di tutta la popolazione aziendale, per il quarto anno 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 **1.368** 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 2025 ha notevolmente superato quelle registrate negli anni precedenti.

I risultati confermano che la quasi totalità della popolazione aziendale si dichiara orgogliosa di lavorare in Maiora e soddisfatta del proprio lavoro.

Maiora aderisce alla Carta dei Valori dell'Associazione Donne del Retail

Nel 2025 Maiora ha aderito alla Carta dei Valori dell'Associazione Donne del Retail, nata senza fini di lucro per diffondere la conoscenza del Retail con una visione al femminile. Una scelta importante, a riconferma dell'impegno continuo nella promozione di una **cultura aziendale equa**, **inclusiva e meritocratica**, che si ponga come faro per un retail sempre più attento ai diritti e al benessere di ogni risorsa umana.

La sottoscrizione della **Carta dei Valori dell'Associazione Donne del Retail** è un ulteriore passo nel rafforzamento di una politica aziendale virtuosa, volta a promuovere gli ideali positivi dell'Associazione inerenti ad eguaglianza di retribuzione e di opportunità, flessibilità e supporto, rappresentazione positiva ed equa, prodotti e servizi inclusivi, supporto alla comunità femminile, sostenibilità ed etica. Maiora attiverà anche una **formazione specifica** in merito, affinché collaboratori e collaboratrici interiorizzino questi preziosi valori in ogni aspetto del lavoro quotidiano.

La formazione sull'inclusione

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, rappresentano un punto di partenza fondamentale per favorire un clima positivo e privo di discriminazioni, sia all'interno dell'azienda sia nei confronti dei clienti. Nell'ottica di contrastare gli stereotipi di genere, il Decalogo contribuisce in modo significativo a generare valore e benessere, da sempre obiettivo primario di Maiora.

Anche nel 2025 il Decalogo per l'inclusione continua a rappresentare uno strumento di riferimento per la diffusione della cultura aziendale inclusiva ed è parte integrante del percorso di onboarding dei nuovi assunti.

Inoltre, il percorso di formazione sull'equità di genere, rivolto a tutta la popolazione aziendale con l'obiettivo di promuovere una cultura sempre più inclusiva, rispettosa delle diversità e orientata alla parità di opportunità, è attivo anche nel 2025.

Il corso, erogato attraverso la piattaforma digitale Accademia Despar, viene presentato ai nuovi assunti nell'ambito del percorso di inserimento in azienda, contribuendo a diffondere fin dall'ingresso i principi di equità, inclusione e rispetto delle diversità.

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.



Nel 2025 non sono stati rilevati né segnalati episodi di discriminazione all'interno dell'organizzazione.

In particolare, non risultano pervenute segnalazioni all'ufficio Risorse Umane riguardanti comportamenti discriminatori, disparità di trattamento o violazioni dei principi di pari opportunità.

Analogamente, non sono state registrate segnalazioni attraverso i canali di whistleblowing aziendali. Tale evidenza rappresenta un indicatore positivo dell'efficacia delle politiche e delle pratiche adottate dall'organizzazione per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e improntato ai principi di equità e non discriminazione.

Congedi parentali

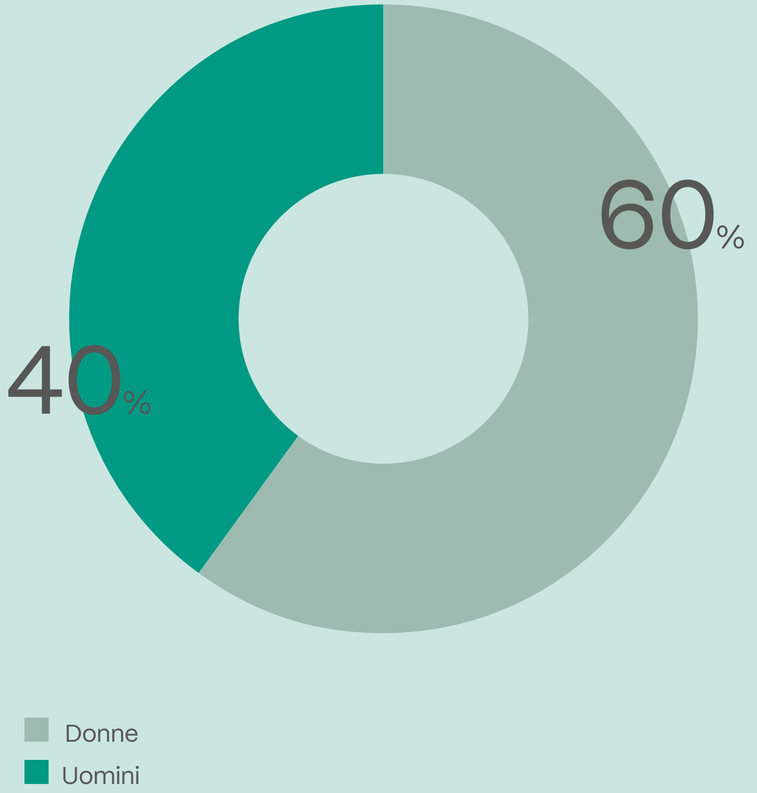
Prendersi cura delle persone significa accompagnarle anche nei momenti più importanti della loro vita. Per questo, grazie all'applicazione del CCNL, tutti i dipendenti Maiora possono contare sul diritto al congedo parentale, uno strumento fondamentale per conciliare responsabilità familiari e percorso professionale in un contesto di lavoro inclusivo e attento ai bisogni individuali.

Nel 2025, sono stati 484 i dipendenti che hanno usufruito di questa opportunità, pari al 17,66% della popolazione aziendale. Un dato che testimonia una cultura organizzativa capace di sostenere concretamente la genitorialità.

Ancora più rilevante è il dato relativo al rientro in azienda: nel 2025 il tasso di rientro ha raggiunto il 99%, a conferma della capacità di Maiora di mantenere un legame solido con le proprie persone anche durante i periodi di assenza legati alla genitorialità.

A questo si aggiunge un tasso di retention superiore al 97%, che dimostra come la quasi totalità dei dipendenti scelga di proseguire il proprio percorso professionale in Maiora anche nei dodici mesi successivi al rientro. Un risultato che riflette molto più di un dato statistico: racconta un clima di fiducia reciproca, la qualità dell'esperienza lavorativa e il senso di appartenenza che le persone continuano a riconoscere nell'azienda.

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale al 31.12.2025





Competenze in evoluzione: formazione e sviluppo professionale

Maiora considera la formazione un fattore abilitante per la crescita dell'organizzazione e per la valorizzazione del proprio capitale umano.

Nel 2025, l'azienda ha compiuto un ulteriore passo avanti nel consolidamento di un ecosistema formativo strutturato, dinamico e orientato al business, capace di coniugare le esigenze operative con i principi di equità, inclusione e sviluppo di lungo periodo. La formazione è concepita come uno strumento di empowerment individuale e collettivo, in grado di accompagnare l'evoluzione dei ruoli professionali e sostenere la capacità dell'organizzazione di affrontare le sfide di un mercato in continua trasformazione.

Per garantire la massima accessibilità e favorire una partecipazione diffusa a tutti i livelli aziendali, la maggior parte delle attività formative viene erogata durante l'orario di lavoro. Ogni percorso è progettato attraverso un'attenta analisi dei fabbisogni formativi e una rigorosa valutazione dei contenuti, assicurando coerenza con gli obiettivi organizzativi e con le aspettative dei partecipanti. L'efficacia del modello è confermata dagli elevati livelli di gradimento registrati, che evidenziano una percezione positiva sia della qualità dei contenuti sia dell'utilità pratica delle competenze acquisite.

La qualità dell'offerta formativa è garantita dalla collaborazione con professionisti qualificati e da un efficace sistema di trasferimento delle conoscenze interne. In particolare, il ricorso al mentoring e all'affiancamento specialistico consente di valorizzare il know-how aziendale, facilitando l'apprendimento esperienziale e la trasmissione di competenze tecniche e operative, soprattutto nei percorsi dedicati agli addetti vendita e agli specialisti di reparto. Questo modello contribuisce inoltre a rafforzare il senso di appartenenza, la condivisione delle conoscenze e la cultura organizzativa.

Il sistema formativo di Maiora si sviluppa attraverso sei direttrici:

1. **Competenze funzionali**: consolidamento delle competenze tecnico- operative e dei processi chiave, in relazione ai diversi ruoli e ambiti organizzativi.
2. **Soft skill:** sviluppo delle competenze trasversali, tra cui comunicazione efficace, collaborazione, gestione del tempo, adattabilità e problem solving.
3. **Competenze specialistiche:** approfondimento delle professionalità dell'Accademia Despar, valorizzando la tradizione del mestiere, l'innovazione e l'eccellenza nel servizio al cliente.
4. **Leadership e governance:** potenziamento delle competenze manageriali e sviluppo di una leadership responsabile, inclusiva e orientata ai risultati.
5. **Giovani talenti:** percorsi dedicati all'inserimento, alla crescita e alla valorizzazione delle nuove generazioni, favorendone lo sviluppo professionale e il potenziamento del potenziale.
6. **Formazione personalizzata**: progettazione di interventi su misura, definiti a partire dalle specifiche esigenze delle funzioni aziendali e dei singoli destinatari.

Corsi attivati nel 2025

- Tecniche di lavorazione e conoscenza merceologica
- Leadership e gestione dei collaboratori
- Vini e distillati
- Business english
- Cultura del servizio, del team e del lavoro
- Intelligenza artificiale e team working
- Digital Marketing
- Coaching

Corsi attivati nel 2025, suddivisi per business unit

Per punti di vendita diretti e partner

- Miglioramento dell'accoglienza e dell'ingaggio
- Miglioramento delle tecnicalità 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 direzione 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

Per il Top Management

- Intelligenza Artificiale
- Percorsi di coaching

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

Livelli del personale	**N° ore di formazione erogate nel 2025 ai dipendenti suddivise per categoria contrattuale e genere**		
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	315	315
Quadri	127	701	828
Impiegati	894	4.171	5.065
Addetti vendite	7.068	14.094	21.162
Ore di formazione erogate	8.089	19.281	27.370

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

	Ore	Partecipanti
Formazione per Neomamme	240	60
Formazione obbligatoria (TU 81/08 e alimentare)	12.924	807
Formazione "Accademia dei mestieri" per addetti vendita e specialisti di reparto	3.488	890
Coaching individuale e di gruppo	70	7
Business English	240	12
Digital Marketing	170	35
Corso di Formazione sull'Equità di Genere e linguaggio inclusivo	600	150
Corso sull'intelligenza Artificiale e team working (Teams–Copilot)	564	142
Corso di Formazione in materia di D.Lgs. 231/2001 e Compliance Aziendale	1.048	263



La valutazione delle prestazioni

In Maiora, la valutazione delle performance è 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.

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.



Formazione dei Partner

LA FORMAZIONE RAPPRESENTA UNO DEGLI STRUMENTI ATTRAVERSO CUI MAIORA SOSTIENE LA CRESCITA PROFESSIONALE DEI PROPRI PARTNER, CONTRIBUENDO ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE SPECIALISTICHE E AL CONSOLIDAMENTO DELLA QUALITÀ DELLA RETE DI VENDITA, RAFFORZANDO LA CAPACITÀ DI OFFRIRE UN SERVIZIO SEMPRE PIÙ QUALIFICATO AI CLIENTI.

Tra maggio e giugno 2025 sono state realizzate cinque giornate formative dedicate all'area SAFO (Salumi e Formaggi), focalizzate sugli aspetti pratici e gestionali del reparto. Il percorso ha visto la partecipazione del Consorzio del Prosciutto di San Daniele e del Consorzio Tutela Grana Padano DOP, che hanno contribuito all'aggiornamento delle competenze relative alle corrette procedure di taglio e lavorazione dei prodotti, in linea con le rispettive linee guida consortili. Le sessioni hanno inoltre favorito il confronto operativo e l'approfondimento delle metodologie di gestione del reparto, con particolare attenzione agli standard qualitativi, alla tracciabilità dei prodotti e alla digitalizzazione dei processi, al fine di garantire livelli sempre più elevati di professionalità e soddisfazione del cliente.

L'impegno formativo è proseguito nel mese di novembre con una giornata dedicata alla Gastronomia (19 novembre) e con un ulteriore incontro rivolto agli Imprenditori (27 novembre), confermando la volontà di Maiora di promuovere lo sviluppo continuo delle competenze e la diffusione di una cultura aziendale orientata all'eccellenza e all'innovazione.



Benessere al lavoro: iniziative e strumenti per i collaboratori

Nel 2025, 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

Anche nel 2025 Maiora ha confermato e rafforzato il progetto "Benessere 360", una piattaforma innovativa che offre a ogni collaboratore la possibilità di accedere gratuitamente a 6 colloqui individuali gratuiti con professionisti del benessere, da utilizzare in modo flessibile e riservato, anche per un familiare. 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



Sostegno alla famiglia e alla vita privata

Maiora ha confermato anche per il 2025 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, ha confermato anche per il 2025 la 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.

Diamo forza ai sogni di chi studia

La **Borsa di Studio "Mimmo Diaferia"** rappresenta una delle iniziative più significative attraverso cui il Gruppo Cannillo e Maiora promuovono il diritto allo studio, la valorizzazione del merito e il sostegno alle famiglie dei propri collaboratori. Istituita dalla Fondazione Cannillo in memoria di Mimmo Diaferia, tra i primi e più stimati collaboratori del Gruppo, la borsa è destinata ai figli dei dipendenti delle società del Gruppo che intraprendono o proseguono percorsi universitari in ambito economico e scientifico.

Dal suo avvio nel 2018, l'iniziativa ha sostenuto complessivamente **73 studenti e studentesse meritevoli** fino alla settima edizione, assegnata nel gennaio 2025, che ha visto la premiazione di **14 giovani talenti** di età compresa tra i 19 e i 22 anni.

Le borse di studio, finanziate dalla Fondazione Cannillo, testimoniano l'impegno concreto nel favorire il rafforzamento del legame con le famiglie dei dipendenti e contribuire alla crescita delle future generazioni, riconoscendo il talento e l'impegno come fattori fondamentali di sviluppo sociale e territoriale.

#RiParto

NEL 2025 MAIORA HA AVVIATO IL PROGETTO "MAIORA: UN'AZIENDA VICINA ALLA FAMIGLIA", UN PROGRAMMA DI WELFARE AZIENDALE REALIZZATO NELL'AMBITO DELL'AVVISO PUBBLICO #RIPARTO, CON L'OBIETTIVO DI SOSTENERE LA GENITORIALITÀ, FAVORIRE IL RIENTRO AL LAVORO DELLE MADRI E PROMUOVERE UN MIGLIORE EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E PROFESSIONALE.



L'iniziativa, della durata di 24 mesi, prevede un investimento complessivo di 1,75 milioni di euro, di cui oltre 754 mila euro cofinanziati direttamente dall'azienda, e coinvolgerà circa 100 lavoratrici madri con figli da 0 a 3 anni.

Il progetto integra misure economiche, organizzative e di supporto alla persona attraverso l'integrazione del congedo parentale, contributi per asili nido e baby sitting, bonus alla natalità, percorsi di formazione e coaching per il rientro al lavoro, supporto psicologico dedicato e servizi digitali accessibili tramite la piattaforma "Maiora Life with Baby".
Grazie anche alla creazione di una rete di collaborazioni con enti e servizi territoriali, l'iniziativa mira a generare benefici duraturi sul benessere delle lavoratrici e delle loro famiglie, favorendo al contempo la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, la riduzione del turnover e la diffusione di una cultura organizzativa sempre più inclusiva e attenta ai bisogni delle persone.

A conferma della sua valenza strategica, il modello sarà mantenuto e integrato nelle politiche di Maiora anche oltre la conclusione del finanziamento, con una continuità prevista di almeno cinque anni.



Salute e sicurezza: dati, iniziative e risultati

In Maiora, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce uno dei principi cardine del Codice Etico aziendale e rappresenta un impegno concreto nei confronti delle persone. La sicurezza è intesa come valore fondante che orienta le scelte operative dell'organizzazione, esprimendo attenzione e rispetto verso collaboratori, partner e comunità di riferimento.

La gestione di tali aspetti si basa su un sistema organizzativo strutturato, trasparente e pienamente conforme al D.Lgs. 81/2008 e alle successive modifiche normative, recepite tempestivamente dall'azienda.

Un sistema integrato e multidisciplinare

La governance della salute e sicurezza è affidata a un Team Sicurezza multidisciplinare composto da figure con competenze complementari: la Responsabile della Formazione, un addetto all'assistenza tecnica e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che ricopre anche il ruolo di Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (RSG).

Nel 2025, il presidio organizzativo è stato ulteriormente potenziato attraverso l'introduzione di quattro Assistenti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), con l'obiettivo di garantire una copertura ancora più capillare ed efficace sull'intera rete Maiora.

La presenza quotidiana sul territorio è assicurata da preposti e ASPP operativi nei punti vendita e nelle piattaforme logistiche, favorendo un monitoraggio costante delle condizioni di lavoro e una gestione tempestiva delle eventuali criticità.

Partecipazione attiva e dialogo continuo

La sicurezza è promossa attraverso un modello partecipativo che valorizza il contributo di tutte le figure coinvolte nel sistema di prevenzione aziendale. Almeno una volta all'anno, Team Sicurezza, RSPP, ASPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), medici competenti e Direzione aziendale partecipano a un momento strutturato di confronto e verifica finalizzato al monitoraggio, all'aggiornamento e al miglioramento del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL), che copre il 100% dei collaboratori Maiora. A supporto di questo processo è attivo un canale di comunicazione diretto tra RSPP e RLS, strumento essenziale per favorire la raccolta di segnalazioni, la gestione delle criticità e il mantenimento di un dialogo aperto e costruttivo con i lavoratori, rafforzando la partecipazione e la consapevolezza sui temi della sicurezza.

Certificazione ISO 45001

La norma ISO 45001 rappresenta lo standard internazionale di riferimento per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, finalizzato alla prevenzione di infortuni e malattie professionali e alla riduzione dei rischi correlati alle attività lavorative.

Anche nel 2025 Maiora ha confermato il conseguimento della certificazione ISO 45001, rilasciata da AXE Register, a testimonianza dell'efficacia del proprio sistema di gestione e della conformità agli standard internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Monitoraggio, prevenzione e sorveglianza sanitaria

L'efficacia del sistema di prevenzione si fonda su un'attività costante di monitoraggio e analisi delle informazioni provenienti da tutte le parti interessate. In tale contesto, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) viene aggiornato tempestivamente in occasione di modifiche organizzative, variazioni delle lavorazioni, introduzione di nuove attività o aperture di nuovi punti vendita, garantendo un allineamento continuo rispetto all'evoluzione dei rischi aziendali.

In conformità all'art. 41 del D.Lgs. 81/08, aggiornato dalla Legge 203/2024, Maiora applica un Protocollo di Sorveglianza Sanitaria valido per tutti i siti aziendali, definito dai medici competenti in funzione delle specificità territoriali e dei rischi professionali presenti. Il protocollo comprende visite preventive, periodiche e di rientro al lavoro, con l'obiettivo di verificare l'idoneità alla mansione, tutelare la salute dei lavoratori e contribuire alla prevenzione delle patologie correlate all'attività lavorativa.

Sicurezza condivisa lungo la catena del valore

L'impegno di Maiora in materia di salute e sicurezza si estende anche ai soggetti esterni che operano all'interno dei propri siti, tra cui fornitori, appaltatori e professionisti. Attraverso attività di coordinamento, sopralluoghi congiunti e la predisposizione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), l'azienda promuove la cooperazione tra le diverse parti coinvolte, con l'obiettivo di prevenire i rischi interferenziali e garantire elevati livelli di tutela per tutti.

Prevenzione degli infortuni e diffusione della cultura della sicurezza

Maiora promuove una cultura della sicurezza diffusa e partecipata attraverso attività formative mirate, controlli operativi e un sistema strutturato di analisi degli eventi infortunistici. Ogni infortunio è oggetto di approfondimento con il coinvolgimento dei preposti e delle figure competenti, al fine di individuare le cause all'origine dell'evento — comportamentali, ambientali o organizzative — e definire tempestivamente le opportune azioni correttive e preventive.

Questo approccio consente di trasformare ogni episodio in un'opportunità di apprendimento e miglioramento, rafforzando progressivamente la consapevolezza e la responsabilità individuale e collettiva sui temi della sicurezza.

Nel 2025, il numero complessivo di infortuni registrati è stato pari a 74, tutti classificati come di lieve entità, con tempi di recupero compresi tra 24 ore e 180 giorni. Il dato conferma l'attenzione costante dell'azienda verso la prevenzione e il monitoraggio delle condizioni di salute e sicurezza.



Gli obiettivi raggiunti nel 2025

Nel corso del 2025 Maiora ha proseguito il rafforzamento del proprio sistema di gestione della **salute e sicurezza sul lavoro** attraverso il potenziamento delle strutture di prevenzione e dei meccanismi di partecipazione dei lavoratori. In particolare, l'azienda ha incrementato la presenza del **Servizio di Prevenzione e Protezione** nelle sedi operative, con l'obiettivo di garantire un presidio più capillare delle attività, un monitoraggio più efficace dei rischi e una maggiore vicinanza ai lavoratori nei diversi contesti operativi.

Parallelamente, sono stati avviati specifici percorsi formativi rivolti agli addetti PRSES delle piattaforme logistiche e dei punti vendita Cash & Carry, finalizzati a rafforzare le competenze interne in materia di prevenzione, gestione delle emergenze e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'azienda ha inoltre ampliato il numero di addetti incaricati della gestione delle emergenze, consolidando la capacità di risposta alle situazioni critiche e aumentando la copertura dei presidi di sicurezza all'interno delle diverse strutture operative.

Un ulteriore passaggio significativo è stato rappresentato dall'aggiornamento e dall'approvazione del nuovo **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, sviluppato con il coinvolgimento attivo dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**.

Nello stesso contesto, Maiora ha incrementato il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza presenti nelle proprie strutture, con l'obiettivo di favorire una rappresentanza più diffusa e un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nelle tematiche legate alla salute e sicurezza. Il rafforzamento del ruolo degli RLS contribuisce a **migliorare la capacità dell'organizzazione di intercettare criticità**, promuovere comportamenti sicuri e consolidare la cultura della prevenzione.



ESRS S3 Comunità interessate

Coinvolgimento e tutela delle comunità

Maiora ha consolidato anche nel 2025 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 di valore 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.

Policy sponsorizzazioni

Nel 2024 è stata formalizzata e diffusa la Policy Sponsorizzazioni, confermata anche per il 2025, con l'obiettivo di disciplinare in modo chiaro la gestione delle richieste di sponsorizzazione e garantire coerenza con i valori aziendali. La policy definisce criteri oggettivi per la concessione dei contributi, privilegiando iniziative promosse da associazioni riconosciute, enti del terzo settore e organizzazioni che generano valore sociale per le comunità locali, nel pieno rispetto dei principi e dei valori aziendali. Particolare attenzione è stata riservata alle micro-sponsorizzazioni territoriali, favorendo una distribuzione equa delle risorse e un sostegno diffuso alle realtà locali. Inoltre, l'adozione di un processo autorizzativo strutturato e di criteri di esclusione per iniziative non coerenti con la mission aziendale rappresenta un'evidenza dell'impegno di Maiora verso una gestione orientata all'impatto sociale delle proprie attività di sostegno all'indotto.

Le Cene della Solidarietà

Nel 2025 si è svolta l'undicesima edizione de "Le cene della solidarietà", tradizionale 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 17 città di 4 regioni, con l'obiettivo di regalare la gioia di una cena natalizia a chi vive una condizione di fragilità e indigenza a causa della povertà alimentare. Un'iniziativa che ha permesso di offrire oltre 4.500 pasti caldi, trasformando il cibo non solo in nutrimento, ma anche in un simbolo concreto di vicinanza, condivisione e dignità per le persone e le famiglie coinvolte.



I Comuni coinvolti sono distribuiti tra Puglia (nei Comuni di Barletta, Trani, Trinitapoli, Molfetta, Corato, Terlizzi, Massafra, Crispiano, Lecce e Nardò), l'Abruzzo (a Pescara), la Basilicata (a Matera) e la Calabria (a Vibo Valentia, Lamezia Terme, San Marco Argentano, 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 realizzazione dell'iniziativa è stata resa possibile anche grazie al personale Despar, che ha collaborato con i referenti e volontari delle Caritas locali.

La Carovana della Prevenzione

La prevenzione e la tutela della salute sono temi su cui Maiora investe da anni con convinzione, mettendo in campo risorse, progetti e azioni concrete non solo per i propri collaboratori, ma anche per le comunità in cui opera. Un impegno che si rinnova e si rafforza, in linea con l'Agenda ONU 2030 e il proprio impegno concreto per la sostenibilità, rafforzato anche dalla scelta di operare come Società Benefit.

Maiora sostiene per il quarto 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 2025, la Carovana ha toccato cinque città del Centro-Sud Italia: Corato, Modugno 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.

Un elemento nuovo e significativo di questa edizione è stata l'attenzione al binomio prevenzione-sport, fondamentale per la salute. L'iniziativa ha sensibilizzato i cittadini sull'importanza di tutelare il proprio benessere attraverso l'attività fisica e, durante la tappa di Modugno, è stata organizzata gratuitamente un'attività sportiva all'aperto guidata da un professionista del settore.

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.



Una shopper per la prevenzione

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 2025 l'iniziativa del Bosco Diffuso si è tenuta ad Oria (BR) dove sono stati piantati 250 nuovi alberi sui terreni de "L'Onda Fertile", piccola azienda agricola a conduzione familiare. La piantumazione è avvenuta in un terreno situato tra la valle e le zone più rocciose di un'area recentemente colpita da un incendio che ha devastato parte del paesaggio agricolo, distruggendo anche alcuni ulivi secolari.

A rafforzare la finalità sociale e di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità e dell'attenzione all'ambiente, il progetto ha visto la partecipazione degli studenti delle classi quarte del Secondo Istituto Comprensivo Statale "Monaco – Fermi" di Oria che hanno preso parte alla piantumazione.

L'iniziativa in Puglia 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 2025, con Despar Italia e in collaborazione con PlanBee, sono state installate 35 nuove arnie in 7 località italiane, contribuendo alla protezione di circa 2 milioni di api e alla tutela della biodiversità grazie al coinvolgimento di apicoltori professionisti, enti e associazioni locali.

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

Colletta alimentare

Maiora ha aderito alla colletta alimentare promossa dalla Fondazione Banco Alimentare in occasione della 28esima Giornata Nazionale della Colletta Alimentare, il 15 novembre. In tutti i punti vendita a gestione diretta 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

Un'altra collaborazione di grande valore è quella, ormai consolidata, con AVIS – Associazione Volontari Italiani del Sangue – confermata anche nel 2025. Essa ha visto protagonisti i collaboratori e le collaboratrici di Maiora nelle abituali giornate di donazione organizzate presso la sede aziendale di Corato, su iniziativa della sezione locale AVIS. L'iniziativa, che ha registrato un'ampia adesione, rientra tra le attività di rilevante impatto sociale promosse da Maiora, con l'obiettivo di sensibilizzare la comunità sul tema e invitarla a contribuire con un'azione concreta.



Le Buone Abitudini

Per il terzo 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.

Nel 2025 hanno aderito all'iniziativa 1.034 docenti nelle regioni servite da Maiora, più del doppio rispetto agli insegnanti coinvolti nel 2024.

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 15 settembre al 16 novembre 2025, 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

Ascolto e valorizzazione del feedback

Per Maiora, la relazione con i consumatori e gli utilizzatori finali rappresenta un elemento centrale del modello di business. Attraverso le insegne Despar e Altasfera, l'azienda promuove un approccio orientato all'ascolto, alla trasparenza e alla costruzione di rapporti di fiducia duraturi, mettendo a disposizione una pluralità di canali di contatto e strumenti di dialogo che consentono di raccogliere esigenze, segnalazioni, reclami, suggerimenti e feedback provenienti dalla clientela.
L'obiettivo è garantire un'esperienza di acquisto inclusiva, accessibile e coerente con le aspettative dei clienti, favorendo al contempo un miglioramento continuo dei prodotti, dei servizi e dei processi aziendali.

Canali di contatto e accessibilità

Maiora mette a disposizione dei consumatori un sistema multicanale che consente di interagire con l'azienda attraverso strumenti sia tradizionali sia digitali.
Tra i principali punti di contatto figurano:



→ CONTATTO TELEFONICO:
Numero Verde: 800.688.513



→ SITI INTERNET:
shop.despar.com
despar.com
altasfera.com



→ CANALI E-MAIL DEDICATI:
altuoservizio@despar.com,
attraverso il quale vengono gestite circa 1.900 segnalazioni all'anno;

altuoservizio@altasfera.com,
con circa 360 segnalazioni annue;

info@maiora.com,
circa 1.000 segnalazioni annue.



→ CANALI SOCIAL:
Facebook Despar Centro Sud
Facebook Altasfera Centro Sud
Facebook Maiora S.p.A. SB
Instagram Despar Centro Sud

Recensioni online

I consumatori possono inoltre esprimere valutazioni e recensioni sui punti vendita Despar e Altasfera attraverso Google. Nel 2025 sono state gestite complessivamente 4.400 recensioni e valutazioni, prevalentemente riferite ai punti vendita Despar, con una quota dell'83% di valutazioni positive, corrispondente a un punteggio reputazionale medio pari a 4,3 su 5.

Al fine di garantire la massima accessibilità, i canali di contatto vengono promossi attraverso i volantini commerciali, l'App loyalty, i siti web aziendali, le piattaforme di e-commerce e la comunicazione presente nei punti vendita.

Sistema di gestione delle segnalazioni e customer care

La gestione delle relazioni con i consumatori è affidata a una struttura dedicata di Customer Care composta da tre persone, responsabili del presidio e del coordinamento dei diversi touchpoint aziendali.

Tutte le segnalazioni ricevute – incluse richieste di informazioni, reclami, suggerimenti e recensioni – vengono prese in carico dal team, che ne monitora l'intero ciclo di gestione fino alla chiusura della pratica. Quando necessario, il Customer Care coinvolge altre funzioni aziendali, tra cui Vendite, Marketing, Risorse Umane e Legale, garantendo un approccio integrato nella risoluzione delle problematiche segnalate. L'organizzazione assicura che ogni richiesta riceva un riscontro e che il cliente venga informato sugli esiti delle verifiche svolte.

Nel corso del 2025, inoltre, è stata implementata una piattaforma software dedicata alla gestione dei ticket, con l'obiettivo di migliorare la tracciabilità delle richieste, i tempi di risposta, il monitoraggio delle performance e la qualità complessiva del servizio offerto.

Fidelizzazione della clientela e sviluppo della relazione

Il principale strumento di fidelizzazione adottato è rappresentato dal programma fedeltà "SEMPREMIA", che consente ai clienti di accedere a promozioni personalizzate e a un sistema di raccolta punti sviluppato secondo logiche di Customer Relationship Management (CRM).

Attraverso l'App dedicata, i clienti possono usufruire di numerosi servizi digitali, tra cui:



- consultazione della copia digitale degli scontrini;
- monitoraggio del saldo punti;
- accesso alle offerte personalizzate;
- utilizzo dei buoni spesa e delle promozioni attivate sulla propria carta fedeltà.

Per incrementare la customer satisfaction, Maiora integra inoltre la propria politica promozionale con un sistema di buoni spesa, riconosciuti al raggiungimento di specifiche soglie di acquisto. I buoni, di valore compreso generalmente tra 5 e 10 euro a seconda dell'insegna, possono essere utilizzati liberamente sulla spesa successiva. Tale approccio consente ai clienti di scegliere autonomamente i prodotti da acquistare, nel rispetto delle proprie esigenze alimentari, delle preferenze di consumo e del budget familiare.

Servizi a valore aggiunto per i consumatori

La strategia di fidelizzazione si fonda anche sull'ampliamento continuo dei servizi complementari erogati all'interno dei punti vendita e attraverso canali digitali.

Tra i principali servizi disponibili figurano:

- RICARICHE TELEFONICHE;
- PAGAMENTO DI BOLLETTE E UTENZE;
- PAGAMENTI TRAMITE SATISPAY;
- ACCETTAZIONE DI BUONI PASTO;
- PRENOTAZIONE E CONSEGNA DI LIBRI SCOLASTICI;
- ACQUISTO DI GIFT CARD DESPAR E DI ALTRI BRAND;
- ACCESSO AL SERVIZIO TOO GOOD TO GO;
- CONSEGNE TRAMITE GLOVO;
- SERVIZI DI SPESA ONLINE E E-COMMERCE.

Queste iniziative contribuiscono a rendere i punti vendita sempre più integrati nella vita quotidiana delle comunità servite, migliorando l'esperienza complessiva del consumatore e favorendo una relazione continuativa con l'insegna.

Governance delle relazioni con i consumatori

Nel corso del 2024, nell'ambito della riorganizzazione dell'area commerciale, il Marketing ha assunto un ruolo ancora più rilevante nella rappresentazione e valorizzazione del punto di vista del cliente all'interno dei processi decisionali aziendali.

L'obiettivo è garantire che bisogni, aspettative, abitudini di acquisto e feedback dei consumatori siano considerati in modo strutturato nella definizione delle strategie commerciali e di sviluppo dell'offerta.

A tal fine, all'interno dell'area Marketing trovano collocazione funzioni direttamente orientate alla gestione della relazione con i consumatori, tra cui:

- LOYALTY E CRM
- RICERCHE SUI CLIENTI
- CUSTOMER CARE
- SERVIZI COMPLEMENTARI

Nel 2025 l'azienda ha ulteriormente rafforzato tale approccio introducendo nuove soluzioni digitali e servizi cloud dedicati al monitoraggio della customer experience, alla realizzazione di ricerche di mercato e alla gestione strutturata dei feedback e dei reclami.

Attenzione ai consumatori con esigenze specifiche

Maiora adotta un approccio inclusivo volto a facilitare le scelte di acquisto dei consumatori con esigenze alimentari particolari o appartenenti a specifici segmenti di consumo, tra cui persone allergiche, intolleranti, vegetariane, vegane, sportive o attente al benessere.

A supporto di tali categorie, l'azienda utilizza un sistema di classificazione basato su specifici tag di prodotto, associati alle relative anagrafiche merceologiche. Le informazioni vengono riportate sul frontalino elettronico o cartaceo del prodotto, rendendo immediatamente identificabili le caratteristiche rilevanti per il consumatore.

Parallelamente, vengono sviluppate periodicamente iniziative promozionali dedicate, attraverso volantini e cataloghi tematici che valorizzano assortimenti specifici destinati a determinate esigenze alimentari e stili di vita.

In tale ambito, particolare attenzione è riservata anche ai prodotti a marchio del distributore, spesso inseriti all'interno di campagne coordinate a livello nazionale.

Ascolto attivo dei clienti

L'ascolto attivo dei clienti continua a rappresentare uno degli strumenti più efficaci per comprendere l'evoluzione dei bisogni dei consumatori e orientare le nostre scelte strategiche. Nel periodo di rendicontazione sono state realizzate diverse iniziative di coinvolgimento che hanno consentito di raccogliere il punto di vista dei clienti attraverso questionari online, focus group e indagini tematiche dedicate. I risultati confermano un elevato livello di soddisfazione complessiva dell'esperienza d'acquisto, **con valutazioni mediamente superiori a 8 su 10 e picchi di gradimento particolarmente significativi tra il personale interno coinvolto nelle rilevazioni**.

Le analisi hanno evidenziato come, accanto ai tradizionali driver di scelta quali convenienza, qualità e servizio, assumano un peso crescente gli aspetti legati alla sostenibilità. Le indagini condotte su un campione di circa 500 consumatori hanno infatti rilevato una crescente sensibilità verso temi quali il benessere animale, la trasparenza delle etichette e l'origine dei prodotti.

Le evidenze emerse dalle attività di stakeholder engagement rappresentano un patrimonio informativo che orienta lo sviluppo dell'offerta commerciale, il miglioramento continuo dei servizi e il rafforzamento degli impegni dell'Azienda, contribuendo a generare valore per clienti, comunità e territorio.

Politica commerciale

La Politica Commerciale, novità del 2025, considera in modo esplicito i consumatori e le relative esigenze nella definizione delle strategie commerciali. Il documento pone infatti la **"centralità del cliente"** come principio guida della politica commerciale B2C e prevede l'analisi dei clienti attuali e potenziali attraverso variabili quali lifestage, livello di reddito, stili di vita, shopping mission, bisogni e valori di riferimento.

Tali elementi vengono utilizzati per definire assortimenti, pricing, attività promozionali, servizi e programmi di fidelizzazione ecc. Inoltre, la politica prevede il monitoraggio della soddisfazione del cliente e l'orientamento delle decisioni commerciali sulla base dell'importanza delle categorie e dei prodotti per il consumatore.



Spesa a domicilio e ritiro organizzato

Maiora, attraverso il portale www.mydespar.it, 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.

Parcheggi rosa e precedenza alle casse

Con l'obiettivo di agevolare l'accessibilità e la fruizione dei punti vendita da parte delle persone con esigenze specifiche, Maiora ha previsto nei suoi negozi **le casse con precedenza dedicate alle donne in gravidanza** e parcheggi rosa situati in prossimità degli ingressi. Queste misure sono finalizzate a facilitare l'esperienza di acquisto delle future mamme, riducendo i tempi di attesa e agevolando gli spostamenti all'interno delle aree di vendita. L'iniziativa si inserisce nell'attenzione che l'azienda dedica all'accessibilità e alla qualità del servizio offerto ai clienti, attraverso soluzioni volte a rispondere a esigenze concrete della propria utenza.

Sicurezza alimentare e sistemi di controllo nei Ce.Di. e nei punti vendita

Produzioni interne e garanzia della sicurezza alimentare

In risposta all'evoluzione delle esigenze dei consumatori e alle dinamiche del mercato della distribuzione moderna, sempre più orientato verso soluzioni "ready to eat" e prodotti ad alto contenuto di servizio, Maiora realizza quotidianamente un'ampia gamma di produzioni alimentari artigianali all'interno dei propri punti vendita. Le attività produttive coinvolgono numerosi reparti specialistici:

- nei laboratori di macelleria e pescheria vengono preparati elaborati e preparazioni gastronomiche a base di carne e prodotti ittici;
- nei reparti salumeria e formaggi si effettuano operazioni di affettatura, porzionatura e confezionamento di salumi, latticini e formaggi;
- nei laboratori di gastronomia vengono realizzati piatti pronti freddi e caldi destinati al consumo immediato;
- nei reparti di panetteria si producono pane fresco, prodotti da forno e specialità panarie, comprese referenze a completamento di cottura o doratura;
- nell'area ortofrutta vengono preparati prodotti di IV gamma, macedonie fresche e verdure lavate, tagliate e pronte alla cottura.

Per garantire elevati standard di sicurezza alimentare, qualità e uniformità produttiva, Maiora ha definito e implementato un sistema strutturato di ricette standardizzate, specifiche tecnico-produttive e procedure operative igienico-sanitarie, elaborate in conformità alla normativa vigente e integrate nel piano aziendale di autocontrollo.

A supporto di tali processi, l'azienda ha sviluppato un sistema informatico proprietario che consente la tracciabilità completa e puntuale delle materie prime e dei semilavorati utilizzati nelle produzioni interne, assicurando la registrazione e il monitoraggio dei lotti impiegati in ogni fase del processo. Questo sistema permette di garantire tempestività nelle attività di verifica, gestione delle non conformità ed eventuali procedure di richiamo o ritiro dei prodotti, rafforzando il presidio complessivo della sicurezza alimentare lungo tutta la filiera interna.



Controlli analitici e verifiche microbiologiche

Nell'ambito del proprio programma di autocontrollo e monitoraggio della sicurezza alimentare, nel corso del 2025 Maiora ha effettuato, in ciascun punto vendita, un articolato piano di verifiche analitiche su prodotti finiti e superfici di lavoro.

Le attività di controllo hanno previsto il campionamento di diverse categorie merceologiche e preparazioni interne, tra cui piatti pronti caldi, insalate gastronomiche, preparati a base di carne e altre produzioni a maggior profilo di rischio, al fine di verificare la conformità ai requisiti microbiologici e igienico-sanitari stabiliti dalla normativa applicabile.

Parallelamente, sono stati eseguiti tamponi di superficie sulle aree produttive, sulle attrezzature e sugli utensili impiegati nei processi di lavorazione, con l'obiettivo di valutare l'efficacia delle procedure di sanificazione e prevenire possibili fenomeni di contaminazione crociata.

Tutte le analisi sono state affidate a laboratori accreditati, inseriti negli elenchi regionali dei laboratori autorizzati alle attività di verifica nell'ambito dei sistemi di autocontrollo alimentare, a garanzia dell'affidabilità scientifica e della validità dei risultati ottenuti.

Audit non annunciati e miglioramento continuo

Da oltre otto anni Maiora ha adottato un strutturato programma di audit igienico-sanitari non annunciati, che coinvolge l'intera rete diretta dei punti vendita e i Centri di Distribuzione (Ce.Di.) aziendali.

Le verifiche, effettuate da tecnici qualificati ed esperti del settore, vengono svolte senza preavviso per consentire una valutazione oggettiva e rappresentativa delle reali condizioni operative. Gli audit analizzano in maniera approfondita il livello di conformità alle procedure aziendali, ai requisiti normativi e alle buone pratiche operative, verificando aspetti quali l'igiene degli ambienti, la gestione delle temperature, la tracciabilità dei prodotti, le procedure di sanificazione, la corretta conservazione delle derrate e l'applicazione del sistema HACCP.

L'esito delle verifiche è formalizzato attraverso report dettagliati che misurano le performance dei siti ispezionati mediante specifici Key Performance Indicators (KPI), evidenze fotografiche e valutazioni tecniche complessive, consentendo un monitoraggio continuo dell'efficacia del sistema di gestione della sicurezza alimentare.

Nel corso del 2025 sono stati effettuati complessivamente 230 audit dedicati alla sicurezza alimentare, all'igiene e alla qualità, confermando l'impegno di Maiora nel garantire elevati livelli di tutela del consumatore e di eccellenza operativa lungo l'intera rete distributiva.

Controlli non annunciati condotti all'interno della rete diretta	2024	2025
Prodotti (con unità campionarie)	2.913	3.065
Tamponi	689	784
Analisi sull'acqua	178	210
Audit di igiene e qualità	215	230

Integrazione della rete e miglioramento continuo

	2024	2025
Numero degli audit condotti sulla rete di affiliati	94	76

A partire dal 2025, il programma di audit igienico-sanitari e di verifica della conformità è stato esteso anche ai punti vendita affiliati, diventando un requisito obbligatorio per l'intera rete commerciale. Questa evoluzione rafforza l'impegno di Maiora nel garantire l'applicazione omogenea dei propri standard di sicurezza alimentare, qualità operativa e tutela del consumatore, indipendentemente dal modello di gestione del punto vendita.

Le verifiche sono finalizzate ad accertare il livello di conformità ai requisiti normativi e alle procedure aziendali, nonché a individuare opportunità di miglioramento continuo. Le principali aree di attenzione emerse nel corso degli audit riguardano prevalentemente aspetti tecnico-specialistici, tra cui la corretta gestione dell'etichettatura dei prodotti, l'aggiornamento e l'applicazione del Manuale di Autocontrollo HACCP, la registrazione delle attività di monitoraggio e la gestione documentale dei processi.

L'introduzione di questo modello di controllo anche presso i partner commerciali consente di rafforzare la governance della rete e di promuovere un livello sempre più elevato di uniformità, affidabilità e conformità lungo l'intera catena distributiva.

Allergeni e trasparenza informativa

MAIORA GARANTISCE A TUTTI I CONSUMATORI, E IN PARTICOLARE ALLE PERSONE AFFETTE DA ALLERGIE ALIMENTARI O INTOLLERANZE, LA DISPONIBILITÀ DI INFORMAZIONI COMPLETE, ACCURATE E FACILMENTE ACCESSIBILI IN MERITO ALLA PRESENZA DI SOSTANZE O PRODOTTI CHE POSSONO PROVOCARE ALLERGIE O INTOLLERANZE, IN CONFORMITÀ AL REGOLAMENTO (UE) N. 1169/2011 RELATIVO ALLA FORNITURA DI INFORMAZIONI SUGLI ALIMENTI AI CONSUMATORI.



Le informazioni sugli allergeni sono rese disponibili sia per i prodotti elaborati all'interno dei laboratori aziendali sia per gli alimenti commercializzati sfusi o preincartati. Per questi ultimi, gli allergeni vengono chiaramente evidenziati in etichetta secondo le modalità previste dalla normativa vigente, assicurando una comunicazione chiara e immediatamente fruibile per il consumatore.

A supporto della corretta informazione al cliente, ogni reparto dispone inoltre di un registro ingredienti costantemente aggiornato, contenente la composizione dei prodotti e l'elenco degli allergeni presenti. Tale documentazione è consultabile dal consumatore su richiesta e rappresenta uno strumento fondamentale per garantire trasparenza e sicurezza nelle scelte d'acquisto.

Nei punti vendita di più recente concezione, le stesse informazioni sono disponibili anche in formato digitale attraverso totem multifunzione e sistemi informativi dedicati, che consentono un accesso rapido e immediato ai dati di prodotto, rafforzando ulteriormente il livello di servizio e di tutela del consumatore.

Attraverso procedure strutturate di gestione delle ricette, aggiornamento delle etichette e controllo delle informazioni al consumatore, Maiora assicura il costante allineamento tra composizione dei prodotti, dichiarazioni rese al cliente e requisiti normativi applicabili, contribuendo a ridurre il rischio di esposizione involontaria agli allergeni e promuovendo un consumo consapevole e sicuro.



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.

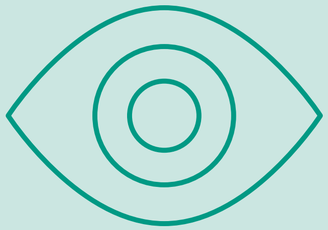
Le strutture aziendali sono regolarmente soggette a verifiche ufficiali condotte dagli enti preposti al controllo della sicurezza alimentare, della qualità dei prodotti e della corretta applicazione delle disposizioni legislative lungo la filiera agroalimentare. Tra gli organismi coinvolti rientrano, a seconda delle specifiche competenze, i Servizi Veterinari, i Servizi di Igiene degli Alimenti e della Nutrizione (SIAN) delle Aziende Sanitarie Locali, l'Ispettorato Centrale della tutela della Qualità e Repressione Frodi dei prodotti agroalimentari (ICQRF), i Carabinieri per la Tutela della Salute (NAS), la Guardia Costiera per gli aspetti connessi ai prodotti ittici e i Consorzi di Tutela nell'ambito delle produzioni a denominazione protetta.

Tali organismi possono effettuare controlli ufficiali programmati o non annunciati, ispezioni documentali, verifiche delle procedure di autocontrollo, accertamenti sulla tracciabilità e rintracciabilità dei prodotti, valutazioni delle condizioni igienico-sanitarie degli ambienti di lavoro e campionamenti per l'esecuzione di analisi chimiche, microbiologiche e merceologiche.

Le verifiche esterne rappresentano un importante strumento di validazione indipendente dell'efficacia dei sistemi aziendali di gestione della sicurezza alimentare. Gli esiti dei controlli contribuiscono inoltre al processo di miglioramento continuo, consentendo di rafforzare ulteriormente i presidi organizzativi, la cultura della conformità e la capacità dell'azienda di garantire ai consumatori elevati standard di sicurezza, qualità e trasparenza lungo l'intera catena distributiva. Nel corso del 2025, l'8% delle verifiche effettuate ha evidenziato la necessità di attivare azioni correttive, con un incremento rispetto all'esercizio precedente. Tale andamento riflette il consolidamento delle attività di monitoraggio e la crescente capacità del sistema di controllo di individuare tempestivamente elementi suscettibili di miglioramento, confermando l'efficacia dell'approccio adottato in ottica di prevenzione e miglioramento continuo.

Le non conformità rilevate sono risultate prevalentemente riconducibili ad aspetti di natura strutturale e manutentiva, senza impatti diretti sulla sicurezza dei prodotti, ma comunque rilevanti ai fini del mantenimento di elevati standard igienico-sanitari e di conformità normativa. Gli interventi richiesti hanno riguardato principalmente il ripristino di superfici danneggiate, la sostituzione o sistemazione di pavimentazioni e rivestimenti deteriorati, l'eliminazione di fenomeni localizzati di ossidazione su attrezzature o strutture metalliche e il ripristino di controsoffittature e altri elementi edilizi presenti nei reparti produttivi e di vendita.

Tutte le non conformità individuate sono state gestite attraverso specifici piani di azione correttiva, con definizione delle responsabilità, delle tempistiche di intervento e delle attività di verifica successive, al fine di assicurarne la tempestiva risoluzione e prevenire il ripetersi delle criticità rilevate.



Ispezioni ricevute

396 2024

285 2025

	2024			2025		
	Tot.	**Sopralluoghi con non conformità**	**%**	**Tot.**	**Sopralluoghi con non conformità**	**%**
Numerica totale delle verifiche	396	33	8	285	27	9
		Di cui 17 hanno determinato una sanzione	4		Di cui 11 hanno determinato una sanzione	4
di cui ispezioni igienico sanitarie dei reparti	207	33	16	137	11	8
di cui prelievi di prodotti da sottoporre ad analisi	189	–	–	148	–	–

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



Gestione dei richiami di prodotto

Per garantire un elevato livello di tutela del consumatore, Maiora ha adottato procedure strutturate per la gestione dei ritiri e dei richiami dei prodotti, assicurando interventi tempestivi ed efficaci in caso di non conformità che possano compromettere la sicurezza alimentare o il rispetto dei requisiti normativi applicabili.

La gestione delle allerte si basa su un sistema integrato di tracciabilità e rintracciabilità, che consente di identificare rapidamente i prodotti interessati, localizzarne la distribuzione lungo la rete logistica e commerciale e attivare le necessarie misure di contenimento del rischio.

A seguito della ricezione di una comunicazione di allerta da parte dei fornitori, delle Autorità Competenti o attraverso i sistemi ufficiali di notificazione, tutto il personale operante nei Centri di Distribuzione (Ce.Di.) e nei punti vendita viene immediatamente coinvolto nelle attività di verifica. Le procedure prevedono il controllo puntuale dei prodotti presenti in assortimento mediante la verifica dei codici identificativi e dei lotti interessati, la tempestiva rimozione dagli scaffali e dalle aree di stoccaggio delle referenze non conformi e la loro segregazione in apposite aree dedicate, al fine di impedirne la vendita o l'utilizzo.

Successivamente, i prodotti ritirati vengono gestiti attraverso flussi logistici controllati e restituiti ai Centri di Distribuzione di riferimento, che provvedono alla raccolta centralizzata e al successivo rientro delle merci al fornitore o alla loro destinazione finale secondo le procedure previste dalla normativa vigente e dagli accordi contrattuali.

L'intero processo è supportato da registrazioni documentali e sistemi informativi che consentono di monitorare l'efficacia delle operazioni, garantire la completa rintracciabilità delle attività svolte e fornire evidenza delle azioni intraprese. Le procedure sono inoltre soggette a verifica da parte delle Autorità Competenti, che ne valutano la corretta applicazione nell'ambito dei controlli ufficiali.

Per assicurare la massima trasparenza nei confronti dei consumatori, le informazioni relative ai richiami alimentari vengono rese disponibili anche attraverso i canali di comunicazione aziendali e pubblicate sui siti internet del Gruppo, consentendo ai clienti di accedere rapidamente alle informazioni necessarie e di adottare eventuali comportamenti cautelativi.

Prodotti ritirati dal mercato

94

2024

88

2025

NOVITÀ 2025

Maiora ottiene la Certificazione ISO 22000

Certificati da DNV 9 punti vendita del canale Cash & Carry. Avviato il percorso di estensione agli ulteriori 5 punti vendita della rete.

Nel 2025 Maiora ha raggiunto un importante traguardo nel proprio percorso di miglioramento continuo, ottenendo la certificazione UNI EN ISO 22000 per 9 punti vendita del canale Cash & Carry. Il riconoscimento, rilasciato da DNV, organismo di certificazione indipendente di rilevanza internazionale, attesta la conformità del Sistema di Gestione per la Sicurezza Alimentare ai più elevati standard riconosciuti a livello globale.

La certificazione rappresenta un ulteriore consolidamento dell'impegno dell'azienda nella tutela del consumatore e nella gestione responsabile della sicurezza alimentare, rafforzando l'affidabilità dei processi lungo l'intera filiera e garantendo ai clienti professionali un sistema fondato su principi di controllo, prevenzione e miglioramento continuo.

L'ottenimento della certificazione è il risultato di un percorso strutturato che ha previsto l'analisi e la validazione dei processi aziendali, il rafforzamento delle attività di monitoraggio e controllo, la verifica dell'efficacia delle procedure di autocontrollo e il consolidamento della cultura della sicurezza alimentare a tutti i livelli organizzativi.

Particolare rilevanza ha assunto il coinvolgimento diretto delle squadre di vendita e del personale operativo, che hanno contribuito in modo determinante al raggiungimento dell'obiettivo, dimostrando come i principi della sicurezza alimentare siano pienamente integrati nelle attività quotidiane di acquisto, gestione, lavorazione e vendita dei prodotti.

Un elemento centrale del processo di certificazione è stato inoltre il rafforzamento della governance della catena di fornitura. Le procedure relative alla qualificazione e valutazione dei fornitori, alla gestione delle specifiche tecnico-qualitative, alle attività di monitoraggio e alle verifiche periodiche sono state sottoposte ad approfondita analisi e validazione, con l'obiettivo di garantire elevati standard di sicurezza e conformità lungo tutta la filiera.

La certificazione ISO 22000 consente di assicurare:

- Un sistema di gestione della sicurezza alimentare strutturato e certificato, sottoposto a verifiche periodiche da parte di organismi indipendenti.
- Processi di qualifica e monitoraggio dei fornitori più rigorosi, finalizzati a garantire materie prime e prodotti conformi ai requisiti aziendali e normativi.
- Controllo continuo dei parametri critici, inclusi temperature, condizioni ambientali e modalità di conservazione degli alimenti.
- Tracciabilità completa e documentata dei prodotti, con procedure efficaci per la gestione di eventuali ritiri o richiami.
- Formazione continua del personale, quale elemento fondamentale per la diffusione della cultura della sicurezza alimentare e per il mantenimento degli standard operativi.

L'iniziativa non rappresenta un punto di arrivo, ma una tappa significativa di un percorso di evoluzione che proseguirà nei prossimi anni. È infatti già stato avviato l'iter di certificazione per i restanti 5 punti vendita della rete Cash & Carry, con l'obiettivo di estendere progressivamente il medesimo standard a tutte le strutture e garantire livelli sempre più elevati e uniformi di sicurezza alimentare, qualità e affidabilità operativa.



Trasparenza informativa e tutela dei diritti dei consumatori

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 2025: 0

L'*integrità* è fare la cosa giusta,
anche quando nessuno
ti sta guardando.

C.S. Lewis

04

Temi di Governance

ESRS G1 – CONDOTTA DI BUSINESS

CULTURA DELL'INTEGRITÀ	134
→ Etica e controllo: le basi del nostro operare	134
→ Dare voce alle segnalazioni: il sistema di whistleblowing	137
OLTRE IL PRODOTTO: LE DINAMICHE DELLA CATENA DI FORNITURA	139
→ La nostra rete di fornitori	140
→ Il processo di qualifica dei fornitori	142
→ Processi di approvvigionamento trasparenti	148



Cultura dell'Integrità

Etica e controllo: le basi del nostro operare

Il rafforzamento del Modello 231 e della cultura della compliance

Nel 2024, Maiora ha proseguito il proprio percorso di consolidamento del sistema di governance aziendale, confermando l'attenzione verso i principi di trasparenza, legalità e responsabilità che guidano l'operato della Società. In questo contesto, il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (MOG)**, aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2023, è identificato come strumento fondamentale per la prevenzione dei rischi e per la diffusione di comportamenti etici e responsabili a tutti i livelli dell'organizzazione.

Il Modello è sottoposto a un controllo costante da parte dell'OdV nonché a una verifica e revisione annuale a cura della Società, finalizzata ad assicurarne la costante adeguatezza rispetto all'assetto aziendale dal punto di vista organizzativo e operativo.

L'evoluzione del Modello nel 2025: un sistema più organico e accessibile

Nell'ambito di questo percorso di miglioramento continuo, il **17 dicembre 2025** l'Organismo di Vigilanza ha presentato al Consiglio di Amministrazione un importante aggiornamento del MOG, sviluppato con l'obiettivo di renderne la struttura più fruibile e facilmente accessibile da parte di tutti i destinatari.

L'intervento ha consentito di riorganizzare il Modello secondo una logica maggiormente orientata ai **processi aziendali**, collegando in modo più immediato le aree di rischio ai presidi di controllo adottati. In particolare, il MOG è stato ridefinito attraverso una **suddivisione per procedure e protocolli** operativi in essere, favorendo una più chiara consultazione dei contenuti e una migliore comprensione delle responsabilità attribuite alle diverse funzioni aziendali.

Questa revisione ha inoltre consentito di integrare gli aggiornamenti normativi intervenuti nel tempo e di recepire le evoluzioni dei rischi connessi alle attività tipiche del settore della grande distribuzione, rafforzando ulteriormente il sistema dei controlli interni e dei presidi di prevenzione dei reati.



Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge un **ruolo essenziale** nel garantire l'efficacia e conseguentemente la concreta attuazione del Modello nonché nel promuovere una cultura aziendale fondata sull'integrità e sul rispetto delle regole. Attraverso attività di monitoraggio, analisi documentali e interlocuzione costante con la Direzione e le funzioni aziendali, l'OdV assicura un **presidio costante** sull'attuazione del sistema 231 e sulla sua capacità di rispondere ai cambiamenti organizzativi e normativi.

A ulteriore rafforzamento delle proprie competenze e della propria indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è stato recentemente integrato con la presenza di un componente esterno dotato di specifiche competenze giuridiche in ambito penale, individuato nella figura di un avvocato penalista, apportando così un contributo maggiormente qualificato nell'analisi dei profili di rischio e nell'interpretazione delle evoluzioni normative in materia di responsabilità amministrativa.



La formazione

La formazione su questi argomenti, su raccomandazione dell'OdV, è stata progettata e organizzata attraverso moduli dedicati e gruppi di lavoro, con l'obiettivo di favorire una partecipazione attiva e una piena comprensione dei principi alla base del sistema 231. Il programma si è sviluppato su due livelli complementari:

- **una formazione generale**, rivolta all'intera popolazione aziendale, dedicata ai principi del Modello 231, al Codice Etico, ai sistemi di controllo interno e a tematiche trasversali di compliance, tra cui il **whistleblowing** e i relativi canali di segnalazione;
- **una formazione specialistica**, calibrata sulle specifiche aree funzionali e sui diversi profili di rischio, finalizzata ad approfondire responsabilità, procedure e protocolli applicabili alle singole attività aziendali.

Questi momenti di confronto e approfondimento hanno rappresentato un'importante occasione di rafforzamento della cultura della legalità e la consapevolezza dei rischi, il senso di responsabilità individuale e la diffusione di comportamenti coerenti con i valori aziendali.

Dare voce alle segnalazioni: il sistema di whistleblowing

Il whistleblower, o segnalante, è la persona che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, illeciti, frodi o comportamenti che possano compromettere l'interesse pubblico, l'integrità dell'organizzazione o i principi etici nonché condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
Nel caso di Maiora, possono effettuare una segnalazione sia soggetti interni (dipendenti, collaboratori, amministratori e componenti degli organi di controllo) sia soggetti esterni (fornitori, consulenti, partner commerciali e altri stakeholder ecc).
La disciplina del whistleblowing, regolata dal D.Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 e ulteriormente precisata dalle Linee Guida ANAC, attribuisce particolare rilevanza all'effettiva accessibilità dei canali di segnalazione, all'autonomia e indipendenza del soggetto gestore, alla prevenzione dei conflitti di interesse, alla riservatezza delle informazioni e alla tracciabilità dell'intero processo di gestione delle segnalazioni.

In coerenza con tali disposizioni, Maiora, nel 2025, ha ottimizzato il proprio sistema di whistleblowing adottando un modello che garantisce:

- l'autonomia e l'indipendenza del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni;
- la nomina di un gestore sostituto, al fine di assicurare la continuità del sistema e la corretta gestione di eventuali situazioni di incompatibilità, assenza o conflitto di interessi;
- la disponibilità di canali dedicati, sicuri e accessibili a tutti i soggetti legittimati a segnalare;
- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle informazioni trattate;
- procedure formalizzate per la ricezione, la protocollazione, l'analisi, il riscontro e l'archiviazione delle segnalazioni nel rispetto dei termini previsti dalla normativa;
- attività di informazione e sensibilizzazione volte a promuovere la cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità aziendale.

Nell'ambito del processo di ottimizzazione, Maiora ha inoltre provveduto a informare le organizzazioni sindacali competenti mediante comunicazione a mezzo PEC.
Maiora ha affidato la gestione delle segnalazioni a un professionista esterno qualificato, individuato nel dott. Vincenzo Cicco, affiancato da un gestore sostituto designato per assicurare la continuità operativa del sistema.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso i seguenti canali dedicati:

- tramite **posta ordinaria** all'indirizzo dello Studio Professionale del dott. Vincenzo Cicco, C.so Vittorio Emanuele n. 208, 76125 Trani (BT);
- attraverso la **piattaforma dedicata** disponibile sul sito istituzionale www.maiora.com, nella sezione Whistleblowing;
- mediante **segnalazione orale**, secondo le modalità previste e nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa.

Al fine di garantire la massima riservatezza nella gestione delle segnalazioni ricevute in formato cartaceo, Maiora ha inoltre introdotto un sistema di **protocollazione a doppia busta chiusa**, che consente di separare l'identità del segnalante dal contenuto della segnalazione e di assicurare un livello di tutela rafforzato durante tutte le fasi di ricezione e istruttoria.



Rating di legalità

Il rating di legalità è un indicatore sintetico e volontario, introdotto in Italia nel 2012 e regolamentato dall'AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato).

Nel 2025 Maiora ha rinnovato il punteggio del rating, ora pari a 2★★ ++.

Il Rating di Legalità rappresenta uno strumento volto a promuovere e valorizzare le imprese che operano secondo elevati standard di integrità, trasparenza, correttezza gestionale e responsabilità sociale, attestando la capacità dell'organizzazione di integrare tali principi nei propri processi decisionali e operativi.

Il conseguimento del Rating richiede la dimostrazione del rispetto di specifici requisiti normativi e di ulteriori criteri premiali che attestano l'adozione di pratiche aziendali virtuose, orientate alla prevenzione dei rischi, alla tutela della concorrenza e alla promozione di una cultura d'impresa improntata all'etica e alla compliance.
Il sistema di valutazione prevede tre livelli progressivi, da un minimo di 1 stella, assegnata alle imprese che soddisfano tutti i requisiti obbligatori previsti dalla normativa, fino a un massimo di 3 stelle, riconosciute alle organizzazioni che adottano anche ulteriori misure volontarie finalizzate al rafforzamento della governance aziendale e dei presidi di legalità.

Procedura AML (Antiriciclaggio)

Nell'ambito del proprio sistema di controllo e presidio dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, Maiora adotta una **procedura di verifica preventiva sugli affiliati** finalizzata a garantire elevati standard di affidabilità e compliance normativa.

Le attività di verifica vengono svolte con il coinvolgimento dell'Ufficio Crediti e dell'Ufficio Legale, che si avvalgono delle informazioni e delle banche dati messe a disposizione da portali certificati. In particolare, vengono effettuati controlli sull'affidabilità economico-finanziaria dell'affiliato e **verifiche reputazionali** volte a individuare eventuali procedimenti penali, amministrativi o altre situazioni pregiudizievoli a carico dei soggetti coinvolti.

L'esito delle verifiche costituisce un elemento essenziale nel processo di valutazione e approvazione dell'affiliazione, contribuendo a mitigare i rischi di natura legale, reputazionale e di conformità alle disposizioni in materia di antiriciclaggio.

Oltre il prodotto: le dinamiche della catena di fornitura

Fornitori di prodotto	**2024**	**2025**
N. Fornitori totali Maiora	1436	1511
N. Fornitori Italiani	1413	1488
% Fornitori Italiani	98%	98%
% Fornitori Italiani sul fatturato	98%	98%
N. Fornitori Europei	23	23
% Fornitori Europei sul totale	2%	1,5%
% Fornitori Europei sul fatturato	2%	1,8%
N. Fornitori su territori Maiora	**657**	**687**
% Fornitori su territori Maiora	**46%**	**46%**
% Fornitori su territori Maiora sul fatturato	**27%**	**27%**

Il 98% dei fornitori di Maiora è costituito da aziende italiane e il 46% di queste ha sede nelle otto regioni in cui l'azienda sviluppa la propria rete di supermercati. È intenzione di Maiora privilegiare partner produttivi radicati nei territori di riferimento e legati all'azienda da rapporti di fornitura diretti.

Si tratta prevalentemente di piccole e medie imprese che, pur rappresentando il 27,6% del fatturato complessivo, rivestono un ruolo strategico all'interno dell'ecosistema di fornitura di Maiora, contribuendo alla valorizzazione delle produzioni locali e alla salvaguardia delle specificità territoriali.

L'azienda ritiene inoltre che la crescente evoluzione degli scenari normativi, tecnologici e organizzativi rappresenti un importante fattore di sviluppo per le piccole e medie imprese coinvolte nei processi di fornitura. La necessità di adeguarsi a standard sempre più elevati stimola infatti percorsi continui di innovazione, efficientamento e qualificazione, favorendo un progressivo miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti ai consumatori.

La nostra rete di fornitori

I fornitori di prodotti

Nel corso del 2025, Maiora ha ulteriormente consolidato la propria rete commerciale, gestendo attivamente rapporti con **1.511 fornitori** di prodotto, distribuiti sul territorio come illustrato di seguito.

1.511

Fornitori di prodotto

Fornitori attivi suddivisi per regione	2024	2025
Lombardia	238	250
Puglia	201	218
Emilia-Romagna	140	153
Calabria	159	151
Campania	121	133
Veneto	111	116
Abruzzo	65	72
Lazio /province incluse (RM, LT, FR)	61	69
Piemonte	70	68
Toscana	44	53
Basilicata	41	41
Sicilia	37	38
Marche	31	31
Trentino-Alto Adige	29	30
Umbria	21	18
Friuli-Venezia Giulia	15	18
Liguria	12	15
Sardegna	9	9
Molise	3	4
Valle d'Aosta	1	1
Estero	23	23



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 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.

Il processo di qualifica dei fornitori

Dal 2017, Maiora ha adottato un processo rigoroso per la selezione, la qualifica e il monitoraggio dei propri fornitori, con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità, sicurezza alimentare e affidabilità lungo l'intera catena di approvvigionamento.

Ogni nuovo fornitore viene sottoposto a un **percorso di valutazione preventiva che prevede un'approfondita verifica documentale da parte della funzione *Assicurazione Qualità*, finalizzata ad accertare la conformità ai requisiti normativi, qualitativi e di sicurezza applicabili**. Parallelamente, dalla Segreteria Acquisti, viene effettuata un'analisi dell'affidabilità aziendale, che considera la solidità economico-finanziaria e la capacità del fornitore di assicurare continuità e affidabilità.

Solo i partner che dimostrano di soddisfare pienamente i criteri di valutazione definiti dall'azienda vengono ammessi al processo di qualifica e successivamente codificati dalla Segreteria Commerciale.

In un'ottica di gestione del rischio, i requisiti richiesti e i controlli applicati sono modulati in funzione della tipologia di fornitore e del livello di rischio associato ai prodotti o ai servizi erogati, con particolare attenzione ai potenziali impatti sulla sicurezza alimentare, sulla qualità dei prodotti e sulla tutela del consumatore finale.

L'attività di qualifica

Reparti	Fornitori qualificati nel 2024	Fornitori qualificati nel 2025
Grocery	66	64
Pane	23	18
Ortofrutta	17	26
Liberi servizi refrigerati	12	27
Salumi&Formaggi	10	13
Pescheria	3	5
Carne	2	5
Totale	133	158



La qualifica di un fornitore viene concessa a seguito del completamento positivo dell'iter di valutazione, che prevede la compilazione di specifici questionari e la trasmissione della documentazione richiesta, definita in funzione della tipologia di prodotto, del processo produttivo e del livello di rischio associato alla fornitura.

Per i fornitori del comparto **fresco** che non dispongono di certificazioni volontarie riconosciute in materia di sicurezza alimentare, il percorso di qualifica viene integrato con **audit di seconda parte** condotti da auditor qualificati esterni. Queste verifiche consentono di valutare direttamente presso i siti produttivi l'efficacia del sistema di gestione adottato dall'azienda, la capacità di presidiare i rischi igienico-sanitari e produttivi, nonché l'attitudine a identificare tempestivamente eventuali criticità e ad attuare adeguate azioni correttive e preventive.

Un'attenzione particolare è riservata alle **piccole e medie imprese locali**, che spesso rappresentano un patrimonio di competenze e tradizioni territoriali ma possono disporre di strutture organizzative meno articolate rispetto ai grandi operatori industriali. Per questo motivo Maiora adotta un approccio di monitoraggio proporzionato al rischio e alla rilevanza commerciale della fornitura. In particolare, le aziende che raggiungono volumi di vendita superiori a specifiche soglie interne vengono inserite in programmi di controllo rafforzato, che prevedono campionamenti periodici e analisi di laboratorio sui prodotti, con l'obiettivo di verificare nel tempo il mantenimento degli standard qualitativi, di sicurezza alimentare e di conformità richiesti dall'azienda



Controlli in accettazione: garantire qualità e sicurezza fin dall'ingresso in piattaforma

I prodotti più deperibili e sensibili alle variazioni qualitative, come **carne, pesce e ortofrutta**, sono sottoposti a rigorosi controlli al momento della ricezione presso tutte le piattaforme logistiche di Maiora. Si tratta di un presidio fondamentale per garantire che solo prodotti conformi agli standard di qualità e sicurezza definiti dall'azienda possano proseguire lungo la filiera distributiva.

A ogni scarico merci, personale appositamente formato effettua **verifiche ispettive a campione sui lotti in ingresso**, valutando sia i requisiti normativi sia le specifiche commerciali concordate con il fornitore. Le attività di controllo prevedono l'utilizzo di strumenti professionali quali **calibri, bilance, termometri, rifrattometri e scale colorimetriche**, indispensabili per rilevare parametri oggettivi.

Quando la tipologia merceologica lo consente, le verifiche strumentali sono integrate da **valutazioni sensoriali**, che permettono di approfondire aspetti quali aspetto, consistenza, odore e freschezza del prodotto, fornendo ulteriori elementi utili alla valutazione complessiva della qualità.

Qualora vengano riscontrate non conformità rispetto ai requisiti definiti o ai livelli qualitativi attesi, il prodotto viene immediatamente sottoposto alle procedure previste dall'azienda e, se necessario, **respinto prima dell'immissione nella rete distributiva**.



I controlli sui prodotti a marchio DESPAR

LA DEFINIZIONE DEGLI STANDARD QUALITATIVI, DEI REQUISITI DI SICUREZZA ALIMENTARE E DEI CRITERI DI SELEZIONE DEI FORNITORI PER I PRODOTTI A MARCHIO È AFFIDATA ALLE STRUTTURE CONSORTILI DI **DESPAR ITALIA** E **ALTASFERA ITALIA**, ORGANISMI DI CUI MAIORA È PARTE INTEGRANTE. ATTRAVERSO QUESTA COLLABORAZIONE, L'AZIENDA CONTRIBUISCE A GARANTIRE UN SISTEMA DI CONTROLLO FONDATO SU ELEVATI LIVELLI DI QUALITÀ, CONFORMITÀ NORMATIVA E TUTELA DEL CONSUMATORE.

Le attività sull'offerta a marchio Despar

NEL CORSO DEL 2025, **DESPAR ITALIA** HA PROSEGUITO IL PERCORSO DI SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELL'OFFERTA A MARCHIO, RAFFORZANDO IL PROPRIO IMPEGNO NEL RISPONDERE IN MODO SEMPRE PIÙ EFFICACE ALLE ESIGENZE DEI CONSUMATORI E ALLE EVOLUZIONI DEL MERCATO. LE ATTIVITÀ SVOLTE HANNO PORTATO ALL'INTRODUZIONE DI **NUOVE REFERENZE** E ALL'AGGIORNAMENTO DI DIVERSI **PACKAGING**, CON L'OBIETTIVO DI MIGLIORARE LA RICONOSCIBILITÀ DEI PRODOTTI, L'ESPERIENZA D'ACQUISTO E LA TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI FORNITE AI CLIENTI.



Lavorazioni	**Consuntivo 2025**
Nuovi prodotti	182
Restyling	420
Interventi sulle etichette	284
Totale	**886**

Attività CQ 2025	**Totale**
Audit	186
Test fornitori	12
Analisi prodotti	1085
Etichette	882
Segnalazioni-Reclami-NC	430
Segnalazioni laboratori	166
– *di cui ritiri*	8
– *di cui richiami*	6
Etichette informazioni ambientali	15

L'attività di Altasfera Italia sui prodotti a marchio

Nel corso del 2025, Altasfera Italia ha ulteriormente ampliato la propria offerta a marchio, introducendo **857 nuove referenze** e raggiungendo un assortimento complessivo di **982 prodotti a marchio**, a conferma dell'impegno costante nel garantire soluzioni sempre più qualificate e rispondenti alle esigenze dei clienti professionali.

A tutela della qualità, della sicurezza e della trasparenza lungo l'intera filiera, etichette, dichiarazioni e capitolati tecnici sono sottoposti a verifiche periodiche nell'ambito di un piano annuale strutturato di controllo. Parallelamente, i fornitori coinvolti nel programma dei prodotti a marchio sono oggetto di campionamenti e verifiche ispettive non annunciate, finalizzati ad accertare la conformità dei prodotti ai requisiti normativi vigenti, nonché alle specifiche tecniche e qualitative definite da Altasfera Italia.

Attività CQ 2025	**Totale**
Analisi prodotti	74
Etichette	336
Capitolati	249

I controlli sui prodotti dell'industria e del marchio "Storie di Gusto"

Per quanto riguarda i prodotti a marchio industriale e le linee a marchio esclusivo, Maiora assume un ruolo diretto nelle attività di qualificazione e monitoraggio dei fornitori. Particolare attenzione è dedicata a "Storie di Gusto", la linea che valorizza le eccellenze del territorio attraverso una selezione accurata di specialità tipiche, composta da 26 referenze nel comparto dei sostituti del pane, tra cui taralli e frese, e da 2 salumi stagionati della tradizione.

La qualifica dei fornitori rappresenta un passaggio fondamentale per garantire affidabilità, qualità costante e sicurezza dei prodotti. Il processo prevede un approccio basato sulla valutazione del rischio e comprende:

- raccolta e analisi delle informazioni aziendali mediante questionari;
- verifica delle certificazioni di sicurezza alimentare riconosciute dalla Global Food Safety Initiative (GFSI);
- programmazione di audit presso gli stabilimenti produttivi e svolgimento di analisi di prodotto per i fornitori non in possesso di certificazioni volontarie riconosciute, con particolare attenzione alle produzioni del comparto fresco.

Attraverso queste attività, Maiora consolida relazioni di partnership con fornitori che condividono i medesimi valori di qualità, trasparenza e miglioramento continuo, contribuendo a garantire ai clienti prodotti sicuri, controllati e coerenti con le aspettative del consumatore.

Processi di approvvigionamento trasparenti

La disponibilità di informazioni chiare sull'origine dei prodotti e sulle caratteristiche delle filiere di approvvigionamento rappresenta un elemento rilevante per consentire ai consumatori di effettuare scelte d'acquisto consapevoli. In questo contesto, Maiora promuove iniziative volte a rendere **maggiormente accessibili** le informazioni relative ai processi di produzione e approvvigionamento, con particolare attenzione agli aspetti di rintracciabilità e alle caratteristiche dei prodotti offerti. Tra queste rientrano il progetto **Passo dopo Passo**, che fornisce informazioni sulle principali fasi della filiera di alcune categorie merceologiche, e le scelte adottate negli assortimenti di uova, orientate a privilegiare sistemi di allevamento alternativi alle gabbie.

La filiera Passo dopo Passo mette a disposizione informazioni sulle principali tappe del percorso dei prodotti, dalla provenienza delle materie prime alle attività di allevamento o coltivazione, fino alla lavorazione, alla logistica e alla distribuzione nei punti vendita.

Per le categorie frutta, verdura, carne e pesce, il contrassegno Passo dopo Passo identifica prodotti per i quali sono previsti specifici requisiti e controlli lungo la filiera. Le verifiche riguardano, tra gli altri aspetti, la documentazione, la rintracciabilità e il rispetto delle specifiche definite per ciascuna categoria merceologica. I controlli sono svolti secondo programmi dedicati nelle diverse fasi della catena di fornitura.



L'attenzione al benessere animale ha guidato nel tempo alcune scelte sull'assortimento delle uova a marchio. Già dal 2014, Despar ha eliminato dalle proprie linee a marchio le uova in guscio provenienti da allevamenti in gabbia e ha successivamente avviato un percorso di aggiornamento delle ricette dei prodotti contenenti uova come ingrediente, favorendo l'impiego di forniture provenienti da sistemi di allevamento alternativi.

Dal gennaio 2022, Maiora ha inoltre interrotto la vendita di uova in guscio da galline allevate in gabbia in tutti i punti vendita diretti. Oggi l'assortimento comprende esclusivamente uova provenienti da allevamenti a terra, all'aperto o da produzione biologica, sia a marchio Despar sia di altri produttori.

Appendice

Annex ESRS E1

Cambiamento climatico

CONSUMI DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	u.m.	2024	2025	Delta 2025-2024
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	0,00	0,00	–
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	3.150,85	3.424,37	8,68%
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	1.192,13[11]	1.222,92	2,58%
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	58.938,30	60.392,69	2,47%
Consumo totale di energia da fonti fossili	**MWh**	**63.281,27**	**65.039,99**	**2,78%**
Consumo totale di energia da fonti nucleari	**MWh**	**0,00**	**0,00**	**–**
Consumo di combustibili da 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	2322,69	2787,30	20,00%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	**MWh**	**2.322,69**	**2.787,30**	**20,00%**
Consumo totale di energia	**MWh**	**65.603,96**	**67.827,29**	**3,39%**
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	**%**	**96,46%**	**95,89%**	**–0,57%**
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia	**%**	**0,00%**	**0,00%**	**–**
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	**%**	**3,54%**	**4,11%**	**0,57%**

[11] Il valore è diverso da quello pubblicato in BS 2024 (1.181,67 MWh) a causa della variazione del fattore di conversione del gas metano. La modifica è stata fatta per il 2025 ma è retroattiva sul 2024 per consentire un confronto corretto tra i dati.

Annex ESRS E1

Cambiamento climatico

EMISSIONI GHG	u.m.	2024	2025	Delta 2025-2024
EMISSIONI SCOPE 1				
Scope 1	tCO_2eq	9.361,44[12]	7.755,99	-17,15%
Percentuale di emissioni di GES di ambito 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%)	tCO_2eq	0,00%	0,00%	-
EMISSIONI SCOPE 2				
Scope 2 - Location Based	tCO_2eq	25.410,66	16.879,76	-33,57%
Scope 2 - Market Based	tCO_2eq	29.502,74	26.645,26	-9,69%
EMISSIONI SCOPE 3				
Totale Emissioni Scope 3	tCO_2eq	N.D.	N.D.	-
EMISSIONI TOTALI				
Location Based	tCO_2eq	34.772,098	24.635,751	-29,15%
Market Based	tCO_2eq	38.864,184	34.401,250	-11,48%

[12] Il valore è diverso rispetto a quello pubblicato in BS 2024 (9.051,98 tCO2 eq) a seguito di una variazione dei fattori d'emissioni di alcuni gas refrigeranti. La modifica è stata fatta per il 2025 ma è retroattiva sul 2024 per consentire un confronto corretto tra i dati.

Annex ESRS S1

Forza lavoro propria

50A S1–6 50B S1–6 55A S1–7	Dipendenti e altri lavoratori per contratto di lavoro e per genere al 31 dicembre	2024	2025	Delta 2025–2024
	Totale dipendenti	**2.672**	**2.746**	**2,77%**
	Totale donne	1.209	1.232	1,90%
	Totale uomini	1.463	1.514	3,49%
	di cui indeterminato	**2.603**	**2.674**	**2,73%**
	Donne	1.178	1.197	1,61%
	Uomini	1.425	1.477	3,65%
	di cui determinato	**69**	**72**	**4,35%**
	Donne	31	35	12,90%
	Uomini	38	37	–2,63%
	Totale altri lavoratori	**911**	**873**	**–4,17%**
	Donne	529	492	–6,99%
	Uomini	382	381	–0,26%
	di cui somministrati	**471**	**462**	**–1,91%**
	Donne	278	273	–1,80%
	Uomini	193	189	–2,07%
	di cui autonomi	**1**	**0**	**–100,00%**
	Donne	0	0	–
	Uomini	1	0	–100,00%
	di cui collaboratori a progetto	**0**	**0**	**–**
	Donne	0	0	–
	Uomini	0	0	–
	di cui agenti	**1**	**0**	**–100,00%**
	Donne	0	0	–
	Uomini	1	0	–100,00%
	di cui stage	**438**	**411**	**–6,16%**
	Donne	251	219	–12,75%
	Uomini	187	192	2,67%

	Dipendenti per inquadramento e genere al 31 dicembre	2024	2025	Delta 2025–2024
	Totale Dirigenti	**6**	**6**	**0,00%**
	Donne	0	0	–
	Uomini	6	6	0,00%
	Totale Quadri	**28**	**31**	**10,71%**
	Donne	6	6	0,00%
	Uomini	22	25	13,64%
	Totale Impiegati	**502**	**496**	**–1,20%**
	Donne	230	223	–3,04%
	Uomini	272	273	0,37%
	Totale Operai	**2.136**	**2.213**	**3,60%**
	Donne	973	1.003	3,08%
	Uomini	1.163	1.210	4,04%
	Totale dipendenti	**2.672**	**2.746**	**2,77%**
	Totale donne	1.209	1.232	1,90%
	Totale uomini	1.463	1.514	3,49%

50B S1–6	Dipendenti per tipologia d'impiego e per genere al 31 dicembre	2024	2025	Delta 2025–2024
	Full time	**1.279**	**1.315**	**2,81%**
	Donne	205	208	1,46%
	Uomini	1.074	1.107	3,07%
	Part time	**1.393**	**1.431**	**2,73%**
	Donne	1.004	1.024	1,99%
	Uomini	389	407	4,63%
	Totale dipendenti	**2.672**	**2.746**	**2,77%**
	Totale donne	1.209	1.232	1,90%
	Totale uomini	1.463	1.514	3,49%

Annex ESRS S1

Forza lavoro propria

50C S1-6	Nuovo personale assunto a tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere al 31 dicembre	2024	2025	Delta 2025-2024
	Sotto i 30 anni	**130**	**100**	**-23,08%**
	Donne	54	47	-12,96%
	Uomini	76	53	-30,26%
	Tra i 30 e i 50 anni	**263**	**170**	**-35,36%**
	Donne	113	76	-32,74%
	Uomini	150	94	-37,33%
	Oltre i 50 anni	**88**	**53**	**-39,77%**
	Donne	38	24	-36,84%
	Uomini	50	29	-42,00%
	Totale nuovi dipendenti	**481**	**323**	**-32,85%**
	Totale donne	205	147	-28,29%
	Totale uomini	276	176	-36,23%

50C S1-6	Dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere al 31 dicembre	2024	2025	Delta 2025-2024
	Sotto i 30 anni	**69**	**61**	**-11,59%**
	Donne	24	31	29,17%
	Uomini	45	30	-33,33%
	Tra i 30 e i 50 anni	**159**	**130**	**-18,24%**
	Donne	74	67	-9,46%
	Uomini	85	63	-25,88%
	Oltre i 50 anni	**64**	**56**	**-12,50%**
	Donne	35	25	-28,57%
	Uomini	29	31	6,90%
	Totale dipendenti cessati	**292**	**247**	**-15,41%**
	Totale donne	133	123	-7,52%
	Totale uomini	159	124	-22,01%

50C S1-6	Tassi di turnover in uscita (espresso in %)	2024	2025	Delta 2025-2024
	Turnover in uscita (tasso di avvicendamento) sul totale dipendenti	10,93%	8,99%	-1,93%
	Turnover in uscita (tasso di avvicendamento) sulla media dei dipendenti	11,33%	9,12%	-2,21%

60A S1-8	Percentuale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	2024	2025	Delta 2025-2024
		100,00%	100,00%	-

63A S1-8	Percentuale globale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	2024	2025	Delta 2025-2024
		48,99%	48,98%	-0,01%

Annex ESRS S1

Forza lavoro propria

66 S1-9	Dipendenti, per fascia d'età e genere al 31 dicembre	2024	2025	Delta 2025-2024
	Sotto i 30 anni	**190**	**196**	**3,16%**
	Donne	81	79	-2,47%
	Uomini	109	117	7,34%
	Tra i 30 e i 50 anni	**1.562**	**1.526**	**-2,30%**
	Donne	728	700	-3,85%
	Uomini	834	826	-0,96%
	Oltre i 50 anni	**920**	**1.024**	**11,30%**
	Donne	400	453	13,25%
	Uomini	520	571	9,81%
	Totale dipendenti	**2.672**	**2.746**	**2,77%**
	Totale donne	1.209	1.232	1,90%
	Totale uomini	1.463	1.514	3,49%

66A S1-9	Composizione del C.d.A. per genere e fascia d'età (in %)	2024	2025
	Sotto i 30 anni	**0,00%**	**0,00%**
	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	Tra i 30 e i 50 anni	**57,14%**	**57,14%**
	Donne	50,00%	50,00%
	Uomini	50,00%	50,00%
	Oltre i 50 anni	**42,86%**	**42,86%**
	Donne	0,00%	0,00%
	Uomini	100,00%	100,00%
	Totale	**100,00%**	**100,00%**
	Totale donne	28,57%	28,57%
	Totale uomini	71,43%	71,43%

66A S1-9	Composizione del C.d.A. per genere e fascia d'età	2024	2025
	Sotto i 30 anni	**0**	**0**
	Donne	0	0
	Uomini	0	0
	Tra i 30 e i 50 anni	**4**	**4**
	Donne	2	2
	Uomini	2	2
	Oltre i 50 anni	**3**	**3**
	Donne	0	0
	Uomini	3	3
	Totale	**7**	**7**
	Totale donne	2	2
	Totale uomini	5	5

79 S1-12; 80 S1-12	Percentuale di persone con disabilità presenti tra i dipendenti*	2024	2025	Delta 2025-2024
	Totale dipendenti	2.672	2.746	2,77%
	Numero di dipendenti appartenenti a categorie protette	**69**	**62**	**-10,14%**
	Donne appartenenti a categorie protette	37	29	-21,62%
	Uomini appartenenti a categorie protette	32	33	3,13%
	Percentuale di dipendenti con disabilità presenti tra i dipendenti	**2,58%**	**2,26%**	**-0,32%**
	Donne	53,62%	46,77%	-6,85%
	Uomini	46,38%	53,23%	6,85%

*** RA76 S1-12**
Nelle categorie protette rientrano tutti gli individui con disabilità, patologie gravi e altre forme di invalidità psico-fisiche: persone con invalidità civile superiore al 45%; invalidi sul lavoro con invalidità superiore al 33%; invalidi di guerra e civili di guerra; persone non vedenti, con una vista pari o inferiore ad un decimo; persone sordomute; vedove, orfani, profughi, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

Annex ESRS S1

Forza lavoro propria

83A S1–13	Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	2024	2025	Delta 2025–2024
	Totale dipendenti	2.672	2.746	2,77%
	Dipendenti che hanno partecipato a revisione periodica	**1.728**	**2.230**	**29,05%**
	Donne	749	1.013	35,25%
	Uomini	979	1.217	24,31%
	Percentuale di dipendenti valutati	**64,67%**	**81,21%**	**16,54%**
	Donne	43,34%	45,43%	2,08%
	Uomini	56,66%	54,57%	–2,08%

83B S1–13	Ore di formazione medie per categoria di dipendente e per genere	2024	2025	Delta 2025–2024
	Ore medie formazione erogate a Dirigenti	**22,00**	**52,50**	**138,64%**
	Donne	–	–	–
	Uomini	22,00	52,50	138,64%
	Ore medie formazione erogate a Quadri	**24,86**	**26,71**	**7,45%**
	Donne	22,67	21,17	–6,62%
	Uomini	25,45	28,04	10,16%
	Ore medie formazione erogate a Impiegati	**6,85**	**10,21**	**49,11%**
	Donne	4,97	4,01	–19,33%
	Uomini	8,44	15,28	81,08%
	Ore medie formazione erogate a Operai	**7,08**	**9,56**	**35,11%**
	Donne	6,10	7,05	15,47%
	Uomini	7,89	11,65	47,57%
	Ore medie formazione erogate a dipendenti	**7,25**	**9,97**	**37,39%**
	Donne	5,97	6,57	9,99%
	Uomini	8,32	12,74	53,13%

88 A,B,C,D S1–14	Dati sugli infortuni dei dipendenti	2024	2025	Delta 2025–2024
	Numero di infortuni registrabili al 31 dicembre	**50**	**74**	**48,00%**
	di cui occorsi al personale dipendente	50	74	48,00%
	di cui a lavoratori esterni	N.D.	N.D.	–
	Di cui, infortuni con conseguenze non gravi (tra 24h e 180 giorni di assenza dal lavoro)	**49**	**74**	**51,02%**
	di cui occorsi al personale dipendente	49	74	51,02%
	di cui a lavoratori esterni	N.D.	N.D.	–
	Di cui, infortuni con conseguenze gravi (oltre 180 giorni di assenza dal lavoro)	**1**	**0**	**–100,00%**
	di cui occorsi al personale dipendente	1	0	–100,00%
	di cui a lavoratori esterni	N.D.	N.D.	–
	Numero di decessi sul lavoro	**0**	**0**	**–**
	di cui occorsi al personale dipendente	0	0	–
	di cui a lavoratori esterni	N.D.	N.D.	–
	Indice di frequenza	**0,0014**	**0,0021**	**41,62%**
	di cui occorsi al personale dipendente	0,0014	0,0021	41,62%
	di cui a lavoratori esterni	N.D.	N.D.	–

88 E S1–14	Giorni di recupero	2024	2025	Delta 2025–2024
	Totale giorni di recupero	**1.390**	**2.570**	**84,89%**
	Numero Totale giorni di recupero – Dirigenti	N.D.	0	–
	Numero Totale giorni di recupero – Quadri	N.D.	0	–
	Numero Totale giorni di recupero – Impiegati	N.D.	0	–
	Numero Totale giorni di recupero – Operai	N.D.	2.570	–
	di cui donne	*N.D.*	*777*	–
	di cui uomini	*N.D.*	*1.793*	–

Annex ESRS S1

Forza lavoro propria

93A, B S1–15	Percentuale di dipendenti aventi diritto e che hanno usufruito di congedi per motivi familiari, suddivisi per genere	2024	2025	Delta 2025–2024
	Numero dipendenti aventi diritto a congedi familiari	**2.672**	**2.746**	**2,77%**
	Donne	1.209	1.232	1,90%
	Uomini	1.463	1.514	3,49%
	Numero dipendenti che hanno usufruito a congedi familiari	**408**	**485**	**18,87%**
	Donne	239	284	18,83%
	Uomini	169	201	18,93%
	Percentuale dipendenti aventi diritto a congedi familiari	**100,00%**	**100,00%**	**0,00%**
	Donne	45,25%	44,87%	–0,38%
	Uomini	54,75%	55,13%	0,38%
	Percentuale dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi familiari	**15,27%**	**17,66%**	**2,39%**
	Donne	58,58%	58,56%	–0,02%
	Uomini	41,42%	41,44%	0,02%

95A 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	2025
	COMPONENTE FISSA	
	Gender pay gap componente fissa	**5,72%**
	Livello Dirigente[13]	**–**
	Livello Quadro	**3,18%**
	Livello Impiegato	**0,00%**
	Livello Impiegato 1 livello	–3,90%
	Livello Impiegato 2 livello	–1,94%
	Livello Impiegato 3 livello	0,86%
	Livello Impiegato 4 livello	–1,79%
	Livello Impiegato 5 livello	–7,69%
	Livello Operaio	**1,71%**
	Livello Operaio 1 livello	–2,45%
	Livello Operaio 2 livello	0,34%
	Livello Operaio 3 livello	–3,27%
	Livello Operaio 4 livello	–1,30%
	Livello Operaio 5 livello	–2,29%
	Livello Operaio 6 livello	–0,33%
	COMPONENTE FISSA + VARIABILE	
	Gender pay gap componente fissa e variabile	**6,64%**
	Livello Dirigenti	**–**
	Livello Quadro	**–3,47%**
	Livello Impiegato	**11,28%**
	Livello Impiegato 1 livello	–2,49%
	Livello Impiegato 2 livello	–0,09%
	Livello Impiegato 3 livello	1,32%
	Livello Impiegato 4 livello	–1,73%
	Livello Impiegato 5 livello	–7,69%
	Livello Operaio	**1,92%**
	Livello Operaio 1 livello	–2,98%
	Livello Operaio 2 livello	0,89%
	Livello Operaio 3 livello	–3,01%
	Livello Operaio 4 livello	–1,30%
	Livello Operaio 5 livello	–2,28%
	Livello Operaio 6 livello	–0,31%

[13] Per la categoria contrattuale dei Dirigenti, non è stato riscontrato nessun divario retributivo di genere a causa dell'assenza di figure femminili in questa posizione aziendale.

Annex ESRS S1

Forza lavoro propria

95B 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)**	**2024**	**2025**	**Delta 2025-2024**
		14,31	10,50	-26,61%

	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	**2024**	**2025**
103a S1-17	Numero totale di episodi di discriminazione, comprese le molestie	0	0
103b S1-17	Numero di denunce presentate attraverso i canali predisposti affinché i lavoratori propri dell'impresa sollevino preoccupazioni	0	0
103c S1-17	l'importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni risultanti dagli incidenti e dalle denunce di cui sopra	0	0
104a S-17	Numero di incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro dell'impresa	0	0
104b 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	0

Cari colleghi, clienti, partner, fornitori e tutti coloro che ogni giorno condividono con noi un tratto di strada,

giunti alle ultime pagine di questo Report, vorrei soffermarmi su una riflessione che va oltre i dati e i risultati che abbiamo illustrato.

Essi sono certamente importanti: raccontano gli obiettivi raggiunti e ci aiutano a comprendere dove stiamo andando e come. Ma non esauriscono il significato di ciò che abbiamo costruito. Dietro ogni numero ci sono persone, decisioni, senso di responsabilità e un impegno quotidiano che spesso resta lontano dai riflettori.

Sappiamo che il contesto in cui operiamo continua a evolversi rapidamente. Cambiano le abitudini di acquisto, si trasformano i bisogni delle comunità, emergono nuove tecnologie e nuove aspettative.

In questo scenario, siamo convinti che la crescita abbia valore solo quando riesce a generare opportunità, a creare relazioni solide e a produrre concreti benefici per i luoghi in cui operiamo e per il sistema economico e sociale che contribuiamo ogni giorno a sostenere.
Quando penso a questa responsabilità, il mio pensiero va proprio a loro: **comunità, territori e, soprattutto, persone**.
Ai quasi tremila collaboratori che ogni giorno, nei punti vendita, nei Ce.Di. e negli uffici, contribuiscono con professionalità e dedizione alla crescita di Maiora.

Ai Dirigenti e ai responsabili che guidano il cambiamento con competenza e visione.
Ai tanti giovani e giovanissimi che nel 2025 hanno iniziato il loro percorso professionale con noi, portando entusiasmo ed energie nuove.
E a chi si impegna ogni giorno nel trovare un equilibrio tra lavoro, famiglia e responsabilità personali, affrontando sfide che meritano attenzione e rispetto.

Il mio grazie più sincero va a tutti voi che state scrivendo insieme a noi la storia di Maiora.
Siamo consapevoli che esistono ancora aree in cui possiamo migliorare. Ma sappiamo anche che il progresso nasce dalla volontà di mettersi in discussione e di non smettere mai di imparare.
Continuiamo a costruire insieme qualcosa che vada oltre il presente.

I risultati appartengono a un anno.
Il valore, invece, è ciò che resta.

Ad Maiora!

Amministratore Delegato
Pippo Cannillo
Maiora S.p.A. Società Benefit



L’ottavo Report di Sostenibilità di Maiora è stato realizzato su iniziativa del Consiglio di Amministrazione di Maiora S.p.A. SB, con il contributo di professionisti qualificati, sia interni che esterni all’organizzazione. La supervisione delle attività e la redazione dei contenuti sono state affidate al Team Sostenibilità interno, che ha curato il coordinamento dell’intero processo.

L’elaborazione dei dati qualitativi e quantitativi si è avvalsa del supporto consulenziale di **ALTIS Advisory**, spin-off dell’Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, garantendo rigore metodologico e affidabilità analitica.

Il documento è il risultato di un percorso sinergico che ha coinvolto attivamente tutte le funzioni aziendali. Il contributo trasversale delle diverse aree ha permesso di sviluppare un report completo, accurato e aggiornato, espressione di una visione della sostenibilità integrata e condivisa all’interno dell’azienda.

Il progetto grafico, le illustrazioni e l’impaginazione dei testi sono stati curati da **L’Arancia – Agenzia di comunicazione creativa e digitale**, sotto il coordinamento del Team Sostenibilità di Maiora.

Edizione – luglio 2026

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



Maiora SpA SB – Via San Magno, 31 – 70033 (BA)

Maiora SpA SB
www.maiora.com