



GROUP

RELAZIONE DI IMPATTO 2025



abbigroup.com



Da sempre
il nostro gruppo
non vuole essere solo
una **business company**
ma una **humanitas company**,
Perché non può esistere
Benessere privato
senza **Benessere collettivo**



GROUP

INDICE

1	Lettera del Presidente	<i>pag 4</i>
2	Lettera dei Responsabili di Impatto	<i>pag 6</i>
3	Guida alla lettura	<i>pag 8</i>
4	L'impegno statutario	<i>pag 10</i>
5	Valutazione dell'Impatto generato 5.1 Il Benefit Impact Assessment (BIA) 5.2 Risultati per area di impatto	<i>pag 12</i>
6	Azioni e risultati per finalità di beneficio comune Collaboratori - Giovani e Comunità - Ambiente Consumatori e Produttori - Governance	<i>pag 28</i>
7	Obiettivi per il 2026	<i>pag 50</i>

1.

Lettera del presidente



STEFANO IBBA

“Essere parte di un territorio significa crescere insieme alle comunità in cui operiamo.”

Il 2025 è stato un anno di conferme e di nuove sfide. Conferme, perché i valori che ci hanno portato, tre anni fa, a scegliere la strada della Società Benefit continuano a guidare le nostre decisioni; nuove sfide, perché costruire un modello d'impresa realmente responsabile richiede costanza, coraggio e la volontà di migliorarsi ogni giorno.

Siamo un Gruppo nato in Sardegna e cresciuto insieme alle comunità in cui operiamo.

Operare nella distribuzione significa entrare ogni giorno nella vita delle persone, presidiare i territori, sostenere le filiere locali, creare opportunità di lavoro e contribuire, attraverso scelte concrete, alla qualità della vita delle comunità in cui siamo presenti.

È una responsabilità che sentiamo profondamente e che rappresenta il modo in cui interpretiamo il nostro ruolo d'impresa.

Nel corso del 2025 abbiamo continuato a investire nelle nostre persone, rafforzando strumenti di welfare aziendale e introducendo iniziative di solidarietà interna come la Banca Ore Solidale, perché crediamo che la crescita abbia valore solo quando è condivisa.

Abbiamo consolidato il nostro legame con il territorio, sostenendo iniziative sociali, culturali, sportive e ambientali capaci di generare partecipazione e inclusione, promuovendo progetti di prevenzione sanitaria e occasioni di cittadinanza attiva.

Abbiamo continuato a valorizzare il dialogo con le comunità e il rapporto con le realtà locali, consapevoli che la vicinanza alle persone rappresenta uno degli elementi più importanti della nostra identità. Abbiamo accelerato il percorso di transizione energetica, superando gli obiettivi prefissati per l'installazione di impianti fotovoltaici e rafforzando il nostro impegno nella tutela della biodiversità e nella riduzione degli sprechi, nella convinzione che ogni scelta possa generare effetti positivi che vanno ben oltre i confini dell'azienda.

Tra i passaggi più significativi di quest'anno vi è stata la sottoscrizione del Protocollo di Legalità con il Ministero dell'Interno. Una scelta che consideriamo profondamente identitaria, perché crediamo che fare impresa significhi agire con integrità, trasparenza e senso di responsabilità, senza compromessi. Generare impatto positivo richiede continuità, ascolto e responsabilità quotidiana. Per questo continuiamo a guardare al futuro con l'obiettivo di consolidare un modello di crescita capace di creare valore condiviso e benessere diffuso, nel rispetto delle persone, dell'ambiente e delle comunità che ci accompagnano ogni giorno.

La Relazione di Impatto che presentiamo non è soltanto un documento di rendicontazione. È la fotografia di ciò che siamo oggi e, al tempo stesso, la bussola che orienta il percorso che vogliamo continuare a costruire.

A tutti coloro che contribuiscono a questo cammino – collaboratori, clienti, fornitori, partner e comunità locali - va il mio più sincero ringraziamento.

Continueremo a crescere insieme alla nostra terra, con lo stesso spirito di responsabilità e lo stesso senso di appartenenza che da generazioni accompagnano il nostro Gruppo.

Stefano Ibba

Presidente, ABBI Holding S.r.l. Società Benefit

2.

Lettera dei Responsabili d'Impatto



MARIA GIOVANNA IBBA



GIORGIO VURCHIO

Nel 2025 il nostro lavoro come Responsabili di Impatto è entrato in una fase di maggiore maturità. Dopo gli anni dedicati alla costruzione delle fondamenta, la definizione dei processi, la sensibilizzazione interna, la mappatura delle finalità statutarie, il 2025 ci ha restituito un'organizzazione più consapevole, più capace di riconoscere il valore delle proprie azioni e di misurarle con rigore.

Abbiamo accompagnato la raccolta e la verifica dei dati con un approccio sempre più strutturato, lavorando a stretto contatto con i referenti interni per una rendicontazione verificabile e coerente con gli impegni statutari. In questo processo, abbiamo riscontrato una partecipazione crescente da parte delle diverse funzioni aziendali, segno che la cultura benefit sta diventando parte del modo di lavorare quotidiano del Gruppo.

Il nostro ruolo non è solo quello di monitorare e rendicontare, ma anche di stimolare un confronto interno continuo, affinché gli obiettivi di beneficio comune rimangano vivi nelle scelte operative di ogni giorno.

Guardiamo al 2026 con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente questo percorso, approfondendo il dialogo con i portatori di interesse e contribuendo a rendere sempre più trasparente e verificabile l'impatto generato dal Gruppo.

Dott.ssa Maria Giovanna Ibba

Dott. Giorgio Vurchio

Responsabili di Impatto, ABBI Holding S.r.l. Società Benefit



Per noi il **territorio** è casa.
Vogliamo esserci ascoltando
la voce di chi lo vive
e dedicando tempo e amore
a ogni sua realtà



3.

Guida alla lettura

La presente Relazione di Impatto è redatta in conformità alla Legge italiana 28-12-2015 n. 208, Commi 376-384, che disciplina gli obblighi di rendicontazione e pianificazione dell'impatto per le Società Benefit, con riferimento alle finalità specifiche di beneficio comune previste dallo Statuto.

Trattandosi di una valutazione complessiva dell'impatto del Gruppo, non si può prescindere dal considerare in maniera congiunta la Società unitamente alle sue controllate F.Ili Ibba S.r.l., Centro Cash S.r.l., GSI S.r.l., Supermercati Gieffe S.r.l. e Cuore dell'Isola S.r.l..

Giunta al suo terzo anno, questa Relazione rappresenta la prosecuzione di un percorso avviato nel 2021 con la pubblicazione del primo report volontario di sostenibilità.

Il 2025 ha rappresentato un anno di consolidamento: le azioni intraprese hanno continuato a generare valore concreto per le persone, l'ambiente e le comunità di riferimento.

Il processo di raccolta e valutazione delle iniziative ha coinvolto le prime linee aziendali secondo una metodologia strutturata e condivisa.

Per ciascuna finalità di beneficio comune, sono stati mappati progetti, azioni e risultati, attraverso un dialogo diretto con i referenti interni e le figure chiave.

Questo approccio ha permesso di monitorare lo stato di avanzamento delle attività, misurare i risultati attraverso indicatori di performance (KPI) qualitativi e quantitativi, e definire le priorità strategiche per il 2026.

Il processo di rendicontazione

Il processo di rendicontazione si è sviluppato secondo quattro fasi:



4.

L'impegno statutario

Con deliberazione dell'Assemblea Straordinaria del 18 novembre 2022, ABBI Holding S.r.l. ha integrato nel proprio oggetto sociale la qualifica giuridica di Società Benefit, in conformità alla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (commi 376-384). Le finalità di beneficio comune che la società si impegna a perseguire, anche per il tramite delle società controllate, sono definite all'articolo 3 dello Statuto.

La scelta di adottare questo modello giuridico non è stata un mero atto formale, ma l'espressione di una visione imprenditoriale che pone la sostenibilità al centro. Accanto agli obiettivi economici, ABBI Holding si impegna a operare in modo responsabile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, ambiente, beni culturali e sociali, enti, associazioni e tutti i portatori di interesse.

Per garantire il corretto perseguimento degli obiettivi di sostenibilità e trasparenza, ABBI Holding ha nominato la Dott.ssa Maria Giovanna Ibba, membro del Consiglio di Amministrazione, e il Dott. Giorgio Vurchio, professionista esterno, come Responsabili d'Impatto.

Il loro ruolo è quello di monitorare l'impatto sociale, ambientale ed economico delle attività aziendali, verificare il raggiungimento degli obiettivi di beneficio comune e contribuire alla definizione delle strategie e alla trasparenza delle azioni intraprese.

L'adozione dello status di Società Benefit ha impresso una nuova accelerazione all'impegno istituzionale del Gruppo su tematiche di ampio respiro: dall'economia circolare ai diritti umani, dalla diversità all'inclusione sociale.

Questa trasformazione si inserisce in un percorso coerente con i valori che da sempre guidano il Gruppo, nella consapevolezza che le scelte aziendali non generano soltanto valore economico, ma producono effetti concreti sugli equilibri sociali e ambientali dei territori in cui opera.

Il modello a cui il Gruppo si ispira integra l'obiettivo di profitto con la responsabilità di generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente. A tal fine, reinveste nel territorio parte delle risorse prodotte e sostiene iniziative orientate alla creazione di effetti positivi o alla riduzione degli impatti negativi, anche attraverso investimenti a favore di attività di utilità sociale.

Finalità specifiche di bene comune



5.

Valutazione dell’impatto generato

5.1 Il Benefit Impact Assessment (BIA)

La valutazione dell’impatto sociale, ambientale ed economico rappresenta un elemento centrale per una Società Benefit, in quanto consente di misurare l’efficacia delle azioni intraprese e di orientare in modo strutturato il miglioramento continuo del modello di impresa. Oltre a rispondere agli obblighi normativi, la misurazione dell’impatto costituisce uno strumento strategico per monitorare le performance aziendali e rafforzare la trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder.

A tal fine, ABBI Holding ha adottato il Benefit Impact Assessment (BIA), strumento di valutazione riconosciuto a livello internazionale, sviluppato da B Lab, ente no-profit indipendente. Il BIA consente di valutare e comunicare l’impatto aziendale in modo oggettivo e comparabile, attraverso dati qualitativi e quantitativi articolati su cinque aree tematiche, Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti. La scala di punteggio va da 0 a 200 ed è calibrata in modo che anche le organizzazioni più virtuose difficilmente superino i 100 punti; la soglia minima per accedere alla certificazione B Corp è fissata a 80 punti.

Nel 2025, il BIA è stato utilizzato internamente come strumento di autovalutazione per misurare le performance complessive e identificare le principali aree di miglioramento. Nel corso dell’anno, B Lab ha avviato un processo di aggiornamento degli standard di valutazione, introducendo nuovi criteri e requisiti. Tale evoluzione non compromette la validità del punteggio riferito al periodo di rendicontazione corrente, che rimane pienamente utile ai fini del monitoraggio interno e del confronto con gli esercizi precedenti.

Gli ambiti in cui ABBI Holding esprime con maggiore intensità il proprio impegno riguardano il modello di business ispirato all’impegno statutario di Società Benefit, la gestione della relazione con il cliente e il contributo allo sviluppo economico locale. A questi si aggiunge l’impegno quotidiano a tutelare la salute e il benessere dei propri collaboratori, elemento qualificante della cultura aziendale del Gruppo. Tali aree rappresentano i pilastri su cui si concentrano risorse e azioni quotidiane, con l’obiettivo di amplificare gli impatti positivi sulla comunità e sui territori di riferimento.

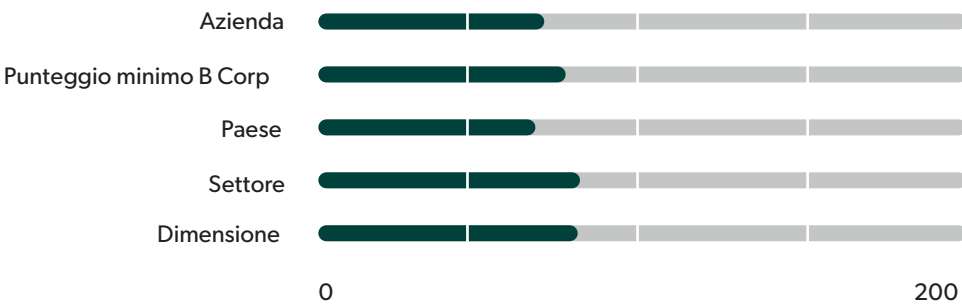
Il peso di ciascuna area nel punteggio complessivo è ponderato secondo il principio di materialità, che orienta la valutazione verso gli aspetti più rilevanti per il contesto in cui il Gruppo opera.

Il punteggio complessivo ottenuto nel 2025 è pari a 73,3/200, in miglioramento di 5,8 punti rispetto al 2024 (67,5/200). Questi risultati orientano ABBI Holding nell’identificazione dei punti di forza e delle aree di sviluppo prioritarie, in coerenza con le finalità statutarie di beneficio comune.

È importante precisare che si tratta di un’autovalutazione interna, non soggetta a verifica indipendente di terze parti. La compilazione del BIA ha tuttavia rappresentato un importante momento di sensibilizzazione organizzativa, contribuendo a rafforzare trasversalmente la cultura della responsabilità condivisa verso gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.

ABBI HOLDING S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT

Data di fine anno fiscale 31 dec 2025



5.2

Risultati per area di impatto



GOVERNANCE

In questa sezione vengono valutati il grado di trasparenza e di responsabilità del Gruppo nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione allo scopo, al livello di coinvolgimento dei portatori di interesse, e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate dalla società.



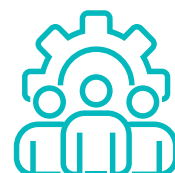
COMUNITÀ

In questa sezione vengono valutate le relazioni del Gruppo con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura.



CLIENTI

In questa sezione vengono valutate le relazioni della società con i propri clienti.



LAVORATORI

In questa sezione vengono valutate le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro.



AMBIENTE

In questa sezione vengono valutati gli impatti del Gruppo, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita.



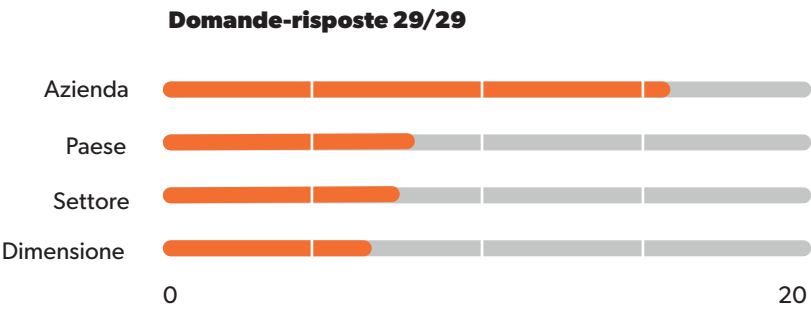
GOVERNANCE

Il punteggio conseguito nell'esercizio 2025 è sostanzialmente in linea con quello registrato nell'esercizio precedente (15,1), a conferma di una struttura di governo societario consolidata in chiave etica e responsabile.

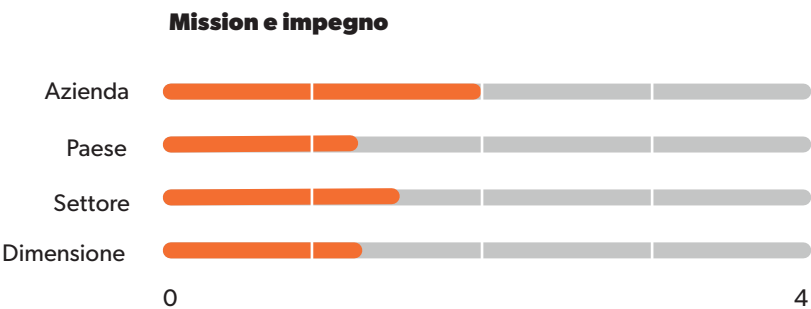
La base di questa area è costituita da strumenti formali e misure già operative. La qualifica di Società Benefit, acquisita ai sensi della L. 208/2015, formalizza in modo giuridicamente vincolante l'obbligo di integrare le performance sociali e ambientali nel processo decisionale aziendale, affiancando alle finalità economiche obiettivi di beneficio comune esplicitamente indicati nello statuto societario. A ciò si aggiunge la pubblicazione annuale del bilancio di sostenibilità, avviata su base volontaria a partire dall'esercizio 2021: lo strumento rendiconta in modo strutturato le performance sociali, ambientali e di governance del Gruppo, corredandole di una descrizione delle iniziative e dei programmi in corso, in modo da consentire una lettura contestualizzata dei dati da parte degli stakeholder.

Sul versante della conformità e del controllo interno, completa il quadro il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, integrato dal Codice Etico e presidiato da un Organismo di Vigilanza formalmente nominato. Tale assetto garantisce un sistema strutturato di prevenzione dei rischi e di conformità normativa, contribuendo alla trasparenza dei processi decisionali. Da segnalare, infine, che nell'esercizio precedente le performance ESG sono state integrate nei criteri di valutazione del premio aziendale: una scelta che ha avuto l'effetto di collegare le logiche di incentivazione del personale agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo, estendendo la responsabilità sul tema anche alla dimensione operativa.

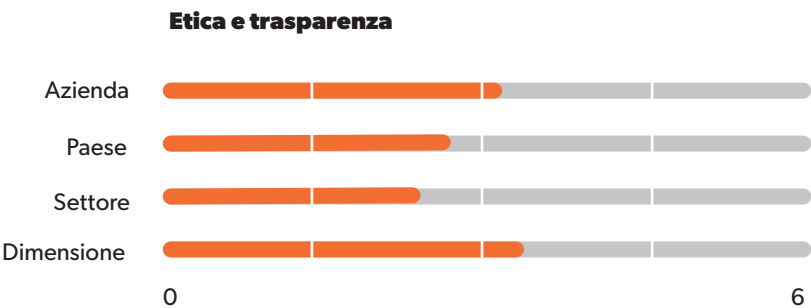
Etica, controllo
e trasparenza alla
base del modello
aziendale.



Punteggio 15.2



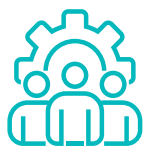
Punteggio 1.9/4



Punteggio 3.2/6



Punteggio 10.0/10



LAVORATORI

Nell'esercizio 2025 il punteggio complessivo nell'area Lavoratori è aumentato da 20,5 a 22,4, grazie al progressivo rafforzamento delle politiche e delle pratiche dedicate al capitale umano, raggiungendo un livello sostanzialmente allineato ai benchmark di riferimento per Paese, settore e dimensione aziendale.

Il Gruppo garantisce retribuzioni superiori al salario di sussistenza, determinate secondo il parametro WageIndicator per la Regione Sardegna, e ha ulteriormente rafforzato il proprio sistema di welfare con l'introduzione della piattaforma DoubleYou, che consente ai collaboratori di gestire in autonomia il credito welfare.

L'ambito che ha registrato la migliore performance è quello relativo a salute, sicurezza e benessere, grazie alla presenza di sistemi strutturati di prevenzione dei rischi, formazione continua e iniziative a supporto del benessere delle persone, tra cui il servizio mensa aziendale attivo dal 2024. Il coinvolgimento dei collaboratori è inoltre monitorato attraverso un questionario sviluppato in collaborazione con l'Università di Cagliari, i cui esiti orienteranno le future politiche di gestione delle risorse umane.

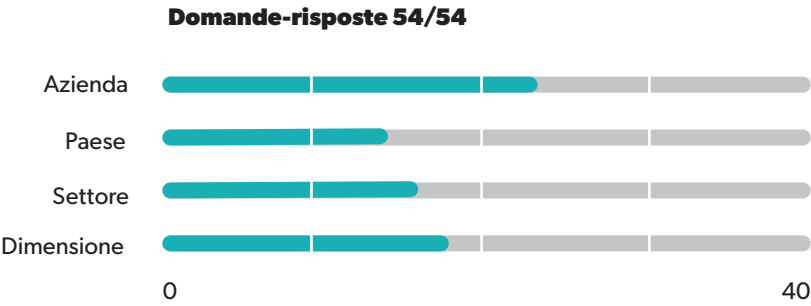
Nel 2025 è stato inoltre introdotto il Regolamento per la Cessione Solidale di Permessi ROL ed Ex Festività, che permette ai dipendenti di donare ore di permesso a colleghi in situazioni di particolare necessità. L'iniziativa è supportata dal Gruppo attraverso un meccanismo di matching, che aggiunge un'ora per ogni ora donata dai collaboratori.

Più valore
alle persone,
migliori risultati

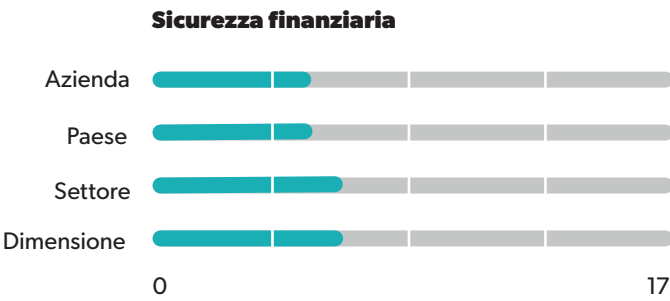


PUNTEGGIO
TOTALE

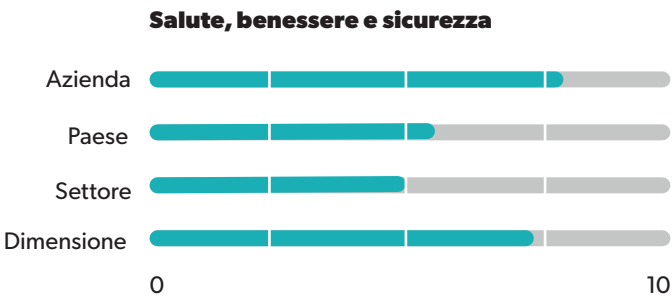
22.4



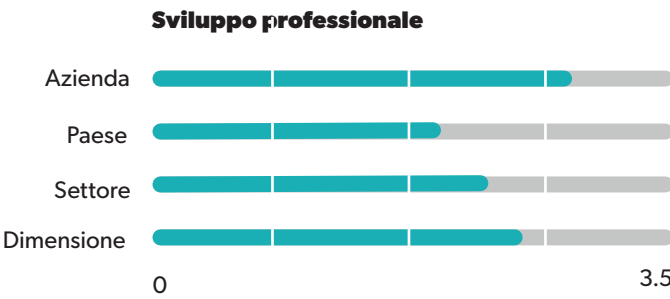
Punteggio 22.4



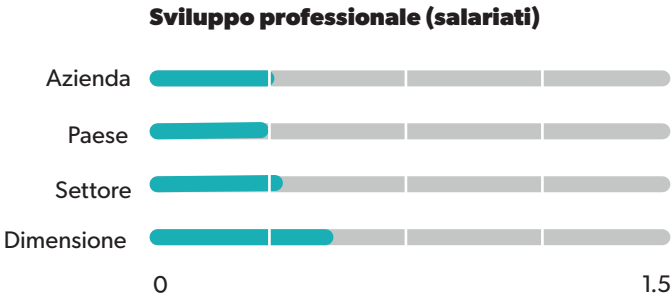
Punteggio 5.9/17



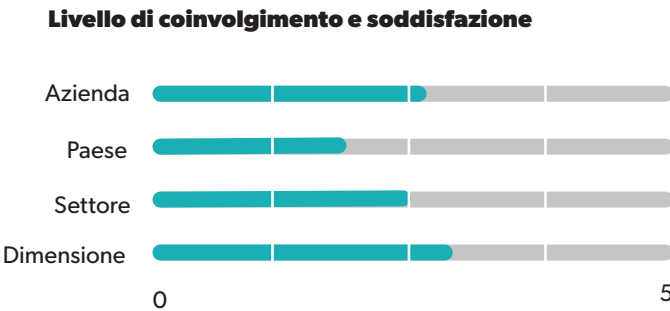
Punteggio 7.9/10



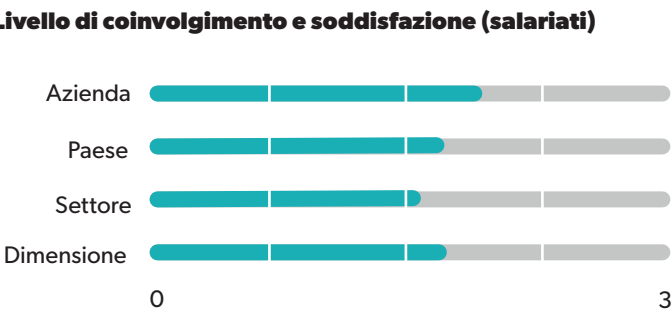
Punteggio 2.2/3.5



Punteggio 0.3/1.5



Punteggio 2.5/5



Punteggio 2.0/3



COMUNITÀ

Nell'esercizio 2025 il punteggio complessivo si attesta a 22, sostanzialmente in linea con il 2024 (21,4) e allineato ai benchmark di riferimento per paese, settore ed dimensione aziendale.

Il contributo più rilevante alla valutazione proviene dalla sotto area dello sviluppo economico locale e del modello di impatto, che riflette la natura stessa del modello di business del Gruppo: un'organizzazione radicata nel territorio che genera occupazione, sostiene l'economia locale attraverso le proprie scelte di approvvigionamento e formalizza a livello statutario il proprio impegno verso finalità di beneficio comune. In questo ambito si inserisce l'accordo siglato con Filiera Agricola Italiana, che ha avviato la costruzione di una filiera certificata con selezione di partner sardi operanti secondo standard qualitativi definiti, contribuendo alla tracciabilità e alla valorizzazione delle produzioni locali, in particolare in ambito agroalimentare.

L'impegno civico si è concretizzato attraverso donazioni, sponsorizzazioni e sostegno a iniziative sociali, culturali e sportive, strumenti con cui il Gruppo ha mantenuto e rafforzato il proprio legame con i contesti locali di riferimento.

La struttura proprietaria del Gruppo è a maggioranza locale. La quota prevalente della partecipazione societaria è detenuta da soggetti residenti nel territorio in cui opera la maggior parte della forza lavoro, ovvero la Regione Sardegna. Questo dato indica che il valore generato dall'attività d'impresa rimane in larga misura radicato nel contesto economico di riferimento.

**Sviluppo
locale, filiere
responsabili
e inclusione**



L'azienda ha strutturato un approccio alla gestione dei fornitori, basato non solo su criteri economici ma anche su aspetti sociali e ambientali. È stato introdotto un programma formale di coinvolgimento e sviluppo dei fornitori, che prevede attività di formazione e accompagnamento finalizzate ad allineare le loro pratiche agli standard aziendali. Qualora emergano aree di non conformità, l'azienda definisce piani di miglioramento, promuovendo un percorso di crescita condiviso. Il mancato adeguamento agli standard richiesti può comportare la cessazione del rapporto commerciale.

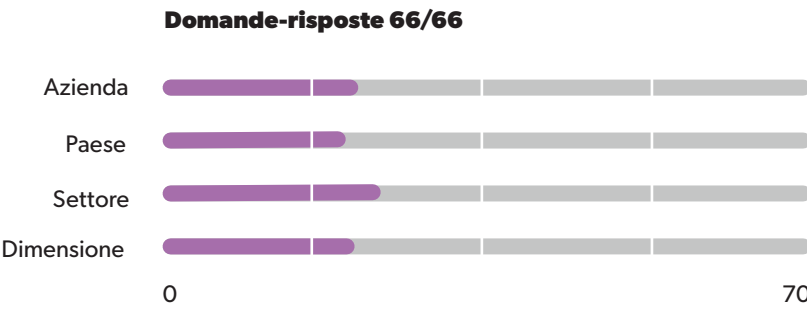
Parallelamente, sono stati adottati meccanismi formali per la gestione di reclami e controversie, in grado di garantire trasparenza, tracciabilità e una gestione efficace delle eventuali criticità. L'azienda investe inoltre nella diffusione di una cultura inclusiva, offrendo ai lavoratori formazione sui temi della diversità, equità e inclusione.

COMUNITÀ

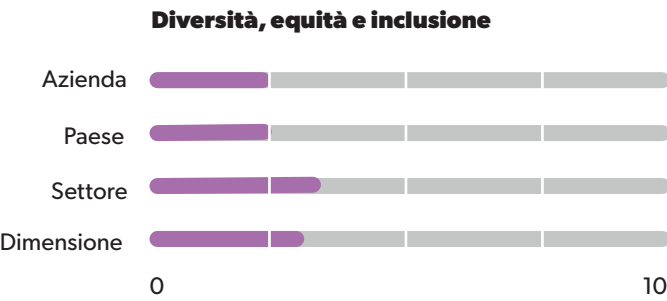
Sul versante dell’impatto economico, la creazione di nuova occupazione stabile e le politiche di acquisto orientate ai produttori locali costituiscono i principali fattori di valutazione riconosciuti dall’assessment.

In materia di diversità, equità e inclusione, sono stati promossi percorsi formativi interni dedicati a questi temi e sono state sostenute iniziative sul territorio legate alla parità di genere, alla salute, alla cittadinanza attiva, alla cultura e allo sport. La presenza femminile nell’organizzazione supera il 51% e la forza lavoro si caratterizza per un equilibrio generazionale articolato.

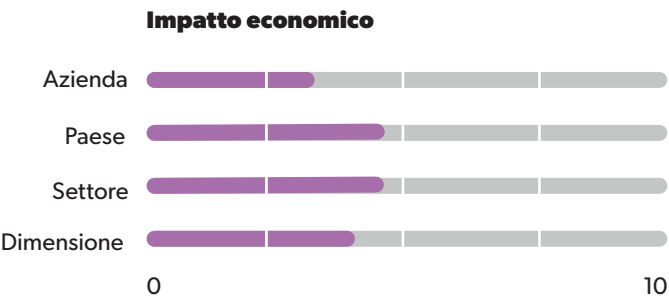
La comunicazione interna ha intrapreso un percorso di aggiornamento, orientato verso un linguaggio più attento alla rappresentatività e all’inclusione.



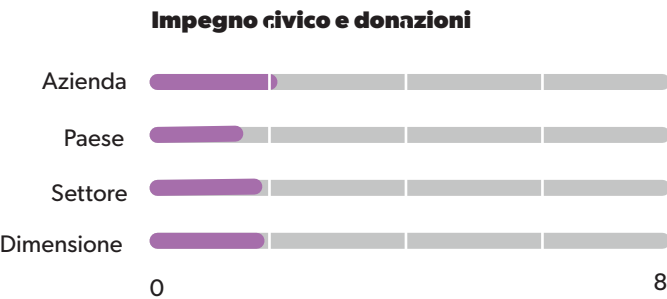
Punteggio 22.0



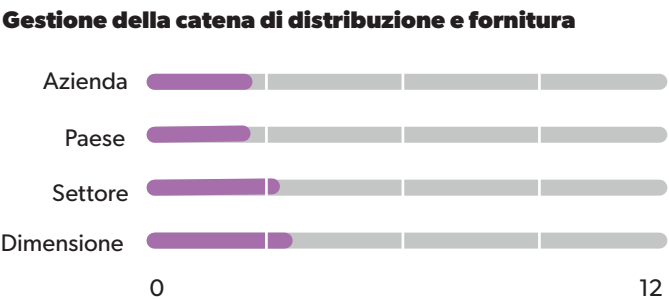
Punteggio 2.5/10



Punteggio 3.8/10



Punteggio 2.1/8



Punteggio 2.6/12

Sviluppo economico locale - business model d’impatto



Punteggio 10.0/30



AMBIENTE

Nel 2025 il punteggio nell'area Ambiente è aumentato passando da 8,6 a 10,7, per effetto del rafforzamento delle politiche e delle azioni intraprese in ambito ambientale.

Il profilo ambientale è determinato dal proprio modello operativo: non svolgendo attività produttiva diretta, ma gestendo principalmente punti vendita e contribuendo allo sviluppo di prodotti a marchio del distributore, il Gruppo non è classificato come energivoro.

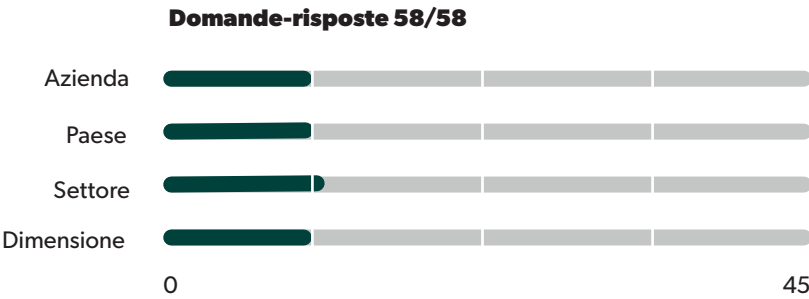
L'impatto ambientale diretto è riconducibile principalmente al consumo di energia elettrica, alla gestione dei rifiuti e ai trasporti.

Sul versante delle emissioni, il Gruppo monitora e registra i dati GHG a partire dal 2021, ma non ha ancora definito obiettivi formali di riduzione quantificati: questo elemento ha limitato il punteggio nella sotto area Aria & Clima, pur in presenza di misure operative già attive.

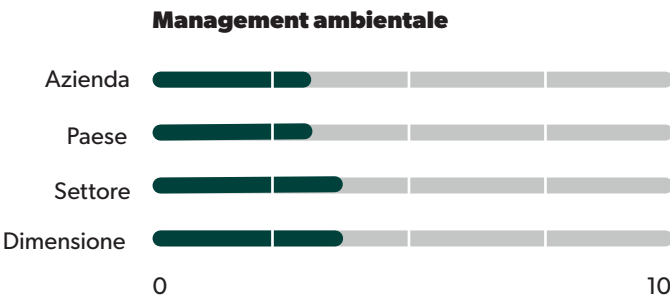
Tra le misure già operative negli esercizi precedenti si annoverano il re-lamping con luci LED dei punti vendita, l'installazione di pannelli fotovoltaici sulle coperture, la sostituzione dei gas refrigeranti nei banchi frigo e l'acquisto di energia elettrica da un mix proveniente da fonti rinnovabili.

Sul versante della logistica, nel 2024 è stato acquisito un software per la pianificazione dei percorsi di consegna, che consente di ottimizzare i giri di ogni veicolo, riducendo il numero di mezzi impiegati, le distanze percorse e i tempi di viaggio, e di selezionare i mezzi con portate adeguate ai carichi, massimizzando il riempimento.

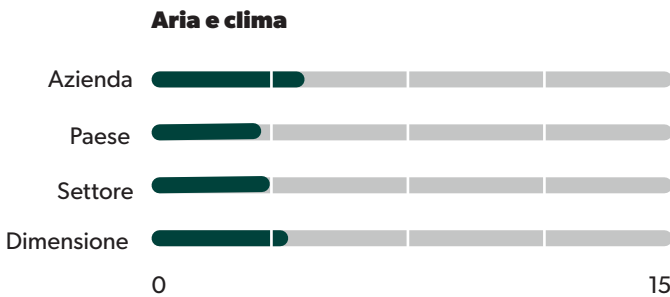
Tra gli elementi che hanno contribuito positivamente alla valutazione figurano i programmi di raccolta differenziata attivi in oltre l'80% delle strutture aziendali e la gestione verificata e conforme dei rifiuti pericolosi. L'assenza di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) formalizzato rimane l'elemento che ha maggiormente condizionato la valutazione, in quanto preclude l'accesso a un'ampia quota di punteggio disponibile nella sotto area di management ambientale. Il Gruppo ha avviato un percorso per l'ottenimento di certificazioni di qualità, inclusa quella ambientale, i cui esiti saranno rendicontati nei prossimi esercizi.



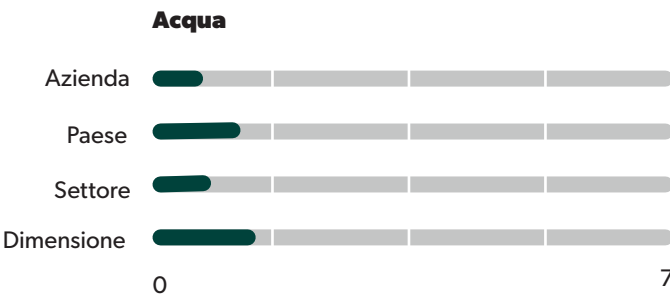
Punteggio 10.7



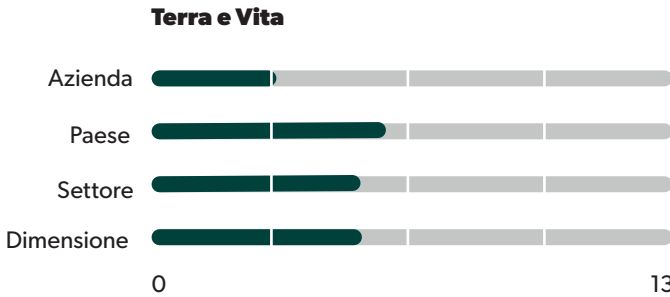
Punteggio 1.9/10



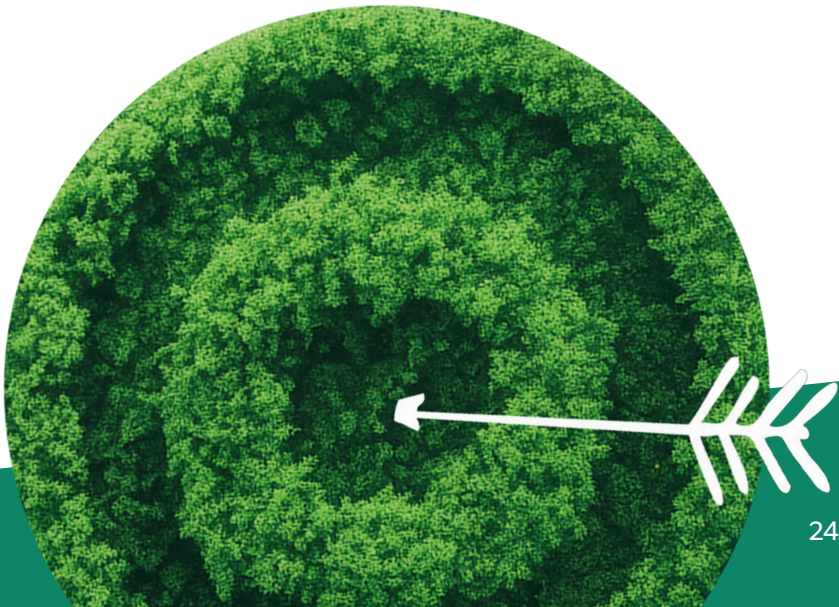
Punteggio 4.9/15



Punteggio 0.4/7



Punteggio 3.2/13



*Il percorso
ambientale del
Gruppo accelera*

**PUNTEGGIO
TOTALE
10.7**

CLIENTI

Nell’esercizio 2025 il punteggio è rimasto sostanzialmente invariato rispetto all’esercizio precedente, a conferma della solidità delle pratiche già strutturate in questo ambito.

La valutazione ha riconosciuto positivamente la presenza di strumenti dedicati alla gestione della relazione con i clienti e di canali di feedback formalizzati, elementi che consentono di raccogliere segnalazioni, monitorare il livello di soddisfazione e orientare eventuali azioni correttive in modo strutturato. La tutela dei dati personali è gestita in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR): i clienti sono informati sulle modalità di raccolta, conservazione, utilizzo e condivisione dei propri dati e dispongono della facoltà di esercitare le opzioni previste dalla normativa.

La privacy è integrata nei processi di gestione dei rischi aziendali e i dipendenti con accesso a dati sensibili sono formati sulle politiche interne. È inoltre presente un codice di condotta che definisce gli usi non autorizzati dei dati e vengono condotti audit interni periodici sulla sicurezza.

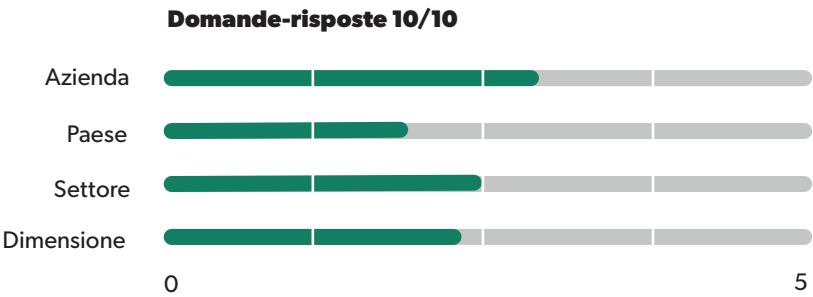


Ascolto, sicurezza
e privacy guidano
la relazione con
i clienti.

PUNTEGGIO
INVARIATO
RISPETTO
AL 2024



Scopri in che modo l’azienda
può migliorare il valore che crea
per i clienti e consumatori diretti
dei propri prodotti e servizi.



Punteggio 2.8



Punteggio 2.8/5

6.

Azioni e risultati per finalità di beneficio comune

Le quattro finalità specifiche di beneficio comune introdotte nello Statuto di ABBI Holding costituiscono il riferimento concreto attorno al quale si struttura la pianificazione strategica annuale e pluriennale del Gruppo, in piena coerenza con i valori e la missione aziendale.

Nel corso del 2025, la Società ha dato continuità a questo impegno, declinando le finalità statutarie in azioni operative misurabili, capaci di generare un impatto positivo lungo l’intera catena del valore.

Le iniziative rendicontate in questa sezione hanno origine diversa: alcune nascono da programmi promossi a livello nazionale dalle reti di insegna (Despar e Crai) a cui ABBI Holding sceglie di aderire; altre sono invece ideate e promosse direttamente dal Gruppo, che le realizza attraverso i propri punti vendita e le proprie insegne. In entrambi i casi, la partecipazione non si riduce a una semplice adesione formale: il Gruppo mobilita le proprie risorse umane e organizzative per pianificare, coordinare e realizzare le attività sul territorio, assumendosi un ruolo attivo nell’esecuzione locale. La selezione delle iniziative a cui aderire, così come la scelta di quelle da ideare autonomamente, risponde a un criterio preciso: la capacità di generare impatto reale e misurabile sulle comunità, sull’ambiente e sulle persone. L’impatto atteso è uno dei principali driver nella valutazione e nella scelta delle azioni da intraprendere, in coerenza con la natura e gli obiettivi di una Società Benefit.

Un risultato di particolare rilievo per l’anno appena concluso è la sottoscrizione del Protocollo di Legalità con il Ministero dell’Interno, che segna un passaggio significativo nel percorso di rafforzamento della cultura d’impresa del Gruppo. L’adesione a questo strumento testimonia la volontà di ABBI Holding di operare nel pieno rispetto della legalità, promuovendo una cultura aziendale fondata sull’integrità, sulla trasparenza e sul rigoroso rispetto delle regole.

La gestione delle attività ha mantenuto un carattere adattivo: alcune iniziative sono state rimodulate nel corso dell’anno per garantire maggiore efficacia operativa, senza mai perdere di vista la direzione strategica e l’obiettivo di generare valore condiviso nel lungo periodo.

Nelle tabelle che seguono sono illustrate le principali iniziative realizzate nel 2025, con indicazione degli obiettivi perseguiti e degli impatti raggiunti, in relazione a ciascuna finalità statutaria.

Collaboratori

Obiettivo benefit	Finalità statutaria
Attivazione Piattaforma Welfare (Flexible Benefit)	Finalità 3

Nel corso del 2025 il Gruppo ABBI ha avviato il Piano Welfare aziendale attraverso la piattaforma digitale DoubleYou (Zucchetti), disponibile per tutte le Società del Gruppo, che consente ai collaboratori e alle collaboratrici di gestire autonomamente il proprio credito welfare scegliendo tra diversi beni e servizi.

L’introduzione del sistema è stata accompagnata da un percorso formativo con 5 webinar (9 ore complessive) e 2 sessioni in presenza (3 ore), coinvolgendo 500 partecipanti, con l’obiettivo di illustrare i concetti di credito welfare, flexible benefit e fringe benefit e supportare l’utilizzo della piattaforma.

A novembre 2025 sono stati assegnati i primi crediti welfare per un valore complessivo di 108 mila euro, destinati ai dipendenti a tempo indeterminato. Dal 2026 è previsto un incremento del plafond disponibile. A fine maggio 2026 è stato utilizzato circa il 77% dei crediti caricati.

L’offerta welfare comprende quattro principali ambiti: tempo libero (viaggi, sport, cultura), salute e famiglia (servizi sanitari, asili nido, assistenza, babysitter e campus estivi), buoni acquisto (spesa, carburante e shopping), previdenza e trasporti (previdenza complementare e abbonamenti al trasporto pubblico).



Collaboratori

Obiettivo benefit

Banca Ore Solidale (Cessione Permessi ROL ed Ex Festività)

Finalità statutaria

Finalità 3

Nel marzo 2025 il Gruppo ABBI ha formalizzato il Regolamento per la Cessione Solidale di Permessi ROL ed Ex Festività, approvato dall’Ufficio Risorse Umane e dalla Direzione l’11 marzo 2025.

Lo strumento consente a ogni collaboratore/trice di donare volontariamente e a titolo gratuito le proprie ore ROL e/o giornate di festività sopprese maturate e non fruite, a favore di colleghi che si trovino in situazioni di grave necessità quali seri problemi di salute propri o di un familiare e che abbiano esaurito tutti i permessi a propria disposizione. Le richieste sono valutate dal Comitato Etico aziendale, che opera garantendo la massima riservatezza nei confronti di cedenti e beneficiari.

Il Gruppo partecipa attivamente all’iniziativa con un contributo in matching: per ogni ora donata dai collaboratori, il Gruppo aggiunge un’ulteriore ora alla banca ore solidale.
Nel 2025 la procedura ha visto 8 dipendenti che hanno ceduto complessivamente 48 ore a favore di una risorsa in difficoltà e la società ha aggiunto ulteriori 48 ore.

La richiesta viene attivata dal richiedente e la Società comunica a tutti i dipendenti della società del richiedente la presenza della richiesta e si attiva l’attività di cessione ora da parte delle persone che vogliono aiutare il/la collega in difficoltà.

ABBI

GROUP

Il tempo può diventare un gesto concreto di solidarietà

Nasce così la Banca Ore Solidale di ABBI Group

abbigroup.com

ABBI

GROUP

Cos'è la Banca Ore Solidale?

Un'iniziativa che permette ai collaboratori di donare ore di ROL e festività non utilizzate ai colleghi in difficoltà.

abbigroup.com

ABBI

GROUP

Un aiuto che si moltiplica

Per ogni ora donata, ABBI Group aggiunge un'ora ulteriore alla Banca Ore Solidale.

1 ora donata da un collega

=

1 ora aggiunta dall'azienda

abbigroup.com

Collaboratori

Obiettivo benefit

Progetto Monte Ore Volontariato Aziendale (in fase di avvio)

Finalità statutaria

Finalità 2-3-4



Nel 2025 il Gruppo ha avviato la fase esplorativa del Progetto Monte Ore, un’iniziativa di Corporate Social Responsibility che prevede la possibilità per i collaboratori e le collaboratrici di dedicare alcune ore lavorative retribuite ad attività di volontariato a scopo benefico, mantenendo la piena retribuzione giornaliera.

A settembre 2025, nell’ambito della newsletter interna #ABBI NEWS (n. 10), è stata diffusa una survey anonima rivolta ai collaboratori degli uffici con l’obiettivo di mappare esperienze pregresse di volontariato, livello di interesse e preferenze sulle tipologie di attività.
I risultati hanno evidenziato una risposta incoraggiante: il 68,4% dei rispondenti si è dichiarato molto favorevole all’idea, e il 73,7% ritiene che il volontariato possa avere un impatto positivo sul benessere aziendale e sulla qualità dell’esperienza lavorativa.
Le attività preferite riguardano la tutela ambientale (68,4%), il sostegno agli animali (63,2%) e l’assistenza a persone in difficoltà (57,9%). Le motivazioni principali che spingerebbero alla partecipazione sono il desiderio di contribuire al benessere della comunità (73,7%), l’interesse personale per la causa (68,4%) e la crescita personale (63,2%).
I risultati della survey costituiscono la base per la fase operativa del progetto, che nel 2026 prevede la definizione di accordi strutturati con enti no profit del territorio per avviare le prime attività di volontariato aziendale.

Giovani e comunità

Obiettivo benefit

Donazioni a supporto delle comunità locali e della ricerca scientifica

Finalità statutaria

Finalità 2-4



Nel 2025 il Gruppo ha destinato risorse proprie a sostegno di realtà del Terzo Settore attive sul territorio sardo, scegliendo di concentrare il proprio contributo su tre ambiti specifici: la ricerca scientifica oncologica, la salute dei bambini e i servizi sanitari d'emergenza.

Attraverso il Centro Cash Oristano, il Gruppo ha sostenuto la Croce Rossa Italiana Comitato di Oristano con una donazione di € 2.000, utilizzata per l'acquisto di quattro defibrillatori semiautomatici destinati alle ambulanze del 118 operanti sul territorio. Un contributo concreto al potenziamento dei servizi sanitari di primo intervento per l'intera comunità oristanese.

A favore dei reparti pediatrici sardi, il Gruppo ha sostenuto anche nel 2025 il progetto di clownterapia di VIP Sardegna, contribuendo con doni motivazionali quali pelouche, pensiero, carte, destinati ai bambini ricoverati presso gli ospedali Brotzu di Cagliari e San Martino di Oristano. L'iniziativa si affianca al progetto ABOS descritto in dettaglio nella sezione dedicata nella volontà del Gruppo di essere presente nei luoghi in cui i bambini e le loro famiglie attraversano momenti di difficoltà.

Giovani e comunità

Attraverso le insegne Tuttigiorni e Despar, il Gruppo ha partecipato alla campagna nazionale «Arance Rosse per la Ricerca» promossa da AIRC – Associazione Italiana per la Ricerca sul Cancro, destinando € 0,50 per ogni reticella di arance rosse venduta. Complessivamente sono state vendute 4.608 confezioni nei punti vendita Tuttigiorni e 1.728 nei punti vendita Despar, per un totale di € 3.168 devoluti ad AIRC a sostegno della ricerca oncologica.



Obiettivo benefit

Promuovere iniziative volte alla riduzione dello spreco alimentare

Finalità statutaria

Finalità 2-4

La lotta allo spreco alimentare rappresenta uno degli impegni più concreti e misurabili di Abbi Group sul fronte ambientale e sociale. Nel 2025 il Gruppo ha proseguito e ampliato la partnership con Too Good To Go, la piattaforma che consente ai punti vendita di mettere a disposizione dei consumatori, a prezzo ridotto, prodotti invenduti ancora perfettamente consumabili che altrimenti sarebbero destinati allo smaltimento.

Con 148 punti vendita aderenti (16 in più rispetto ai 132 del 2024), la rete del Gruppo ha contribuito a salvare 121.342 pasti nel corso del 2025, evitando l'emissione di 327.623 kg di CO₂.v Parallelamente, attraverso la collaborazione con la piattaforma Regusto e una rete di enti del Terzo Settore attivi sul territorio, il Gruppo ha recuperato e redistribuito 26.709 kg di prodotti alimentari, trasformando eccedenze ancora idonee al consumo in una risorsa concreta per le comunità locali. L'iniziativa ha consentito di generare oltre 53.000 pasti equivalenti, contribuendo alla riduzione degli sprechi, al sostegno delle persone in condizioni di fragilità e alla diffusione di modelli di economia circolare.



A queste iniziative si affiancano scelte strutturali integrate nel format Tuttigiorni: l'installazione di eco-compattatori Coripet per il riciclo delle bottiglie in PET e il riconoscimento di un incentivo ai clienti che utilizzano shopper riutilizzabili, piccoli meccanismi che nel loro insieme contribuiscono a costruire abitudini di consumo più consapevoli e sostenibili.

Giovani e comunità

Obiettivo benefit

Educazione alimentare e diffusione di stili di vita sani e sostenibili

Finalità statutaria

Finalità 2-4

Nel 2025 Abbi Group ha contribuito alla diffusione di una cultura alimentare sana e sostenibile attraverso la partecipazione a programmi educativi strutturati rivolti al mondo scolastico.

Tramite l’insegna Despar, il Gruppo ha aderito al programma nazionale «Le Buone Abitudini» e alla piattaforma educativa Scuolafacendo di Despar Italia, che mette a disposizione delle scuole primarie contenuti didattici gratuiti su nutrizione, sostenibilità e stili di vita responsabili. Nell’edizione 2025/2026 il progetto ha registrato una significativa partecipazione in Sardegna, con 726 scuole aderenti (88 istituti comprensivi e 638 plessi scolastici), pari al 48% delle scuole presenti sul territorio di riferimento, e 171 nuovi plessi iscritti. Grazie al coinvolgimento delle famiglie e della rete dei punti vendita Despar Sardegna, sono stati caricati 196.919 buoni scuola, consentendo agli istituti di accedere a materiali e attrezzature didattiche e superando del 37,4% l’obiettivo inizialmente previsto.

La principale novità dell’anno scolastico 2025/2026 è stata il contest «Gli Eroi del Buon Cibo», nato dalla sinergia tra i programmi «Le Buone Abitudini» e «Scuolafacendo». L’iniziativa ha coinvolto bambini e ragazzi in un percorso creativo volto a promuovere la sana alimentazione attraverso la realizzazione di disegni, racconti e fumetti dedicati a personaggi simbolo delle corrette abitudini alimentari. A livello nazionale il contest ha raccolto 202 elaborati, di cui 14 provenienti dalla Sardegna, contribuendo a sensibilizzare le giovani generazioni sui temi della salute, del benessere e dell’alimentazione consapevole.

Tramite l’insegna Crai e il brand Cuore dell’Isola, il Gruppo ha sostenuto il progetto «A scuola di bici», sviluppato in collaborazione con la Fabio Aru Academy, che promuove l’educazione alla mobilità sicura e sostenibile tra i più giovani attraverso attività pratiche nelle scuole. Nel 2025 il progetto ha raggiunto circa 100 bambini a Cagliari.

Giovani e comunità

A questi programmi si affianca la collaborazione continuativa con una nutrizionista professionista per la produzione di contenuti informativi sui canali social delle insegne Tuttigiorni. I video realizzati nel 2025 hanno totalizzato 106.200 visualizzazioni.

Nel mese di maggio, nell’ambito dell’impegno della società verso il benessere integrale delle proprie persone, sono stati organizzati due incontri dedicati alla nutrizione consapevole, con la collaborazione della Dott.ssa Ludovica Ibba, nutrizionista.

I workshop aperti ai collaboratori di sede e ai quali hanno aderito 44 partecipanti hanno affrontato temi che coniugano salute individuale e responsabilità collettiva verso l’ambiente e le risorse:

- routine alimentare sana ed equilibrata, con strumenti pratici per migliorare il proprio stile di vita quotidiano;
- spesa consapevole e sostenibile, per orientarsi verso scelte più etiche, ridurre gli sprechi e ottimizzare le risorse economiche;
- organizzazione del frigo anti-spreco, con tecniche accessibili per conservare meglio gli alimenti e abbattere gli scarti;
- meal prep, come strategia concreta per conciliare salute, risparmio di tempo e qualità dell’alimentazione.



Giovani e comunità

Obiettivo benefit

Prevenzione della violenza di genere e supporto alle donne

Finalità statutaria

Finalità 4

Il contrasto alla violenza di genere e il supporto alle donne in situazioni di vulnerabilità rappresentano per il Gruppo un impegno trasversale e continuativo, declinato nel 2025 attraverso strumenti diversi — presidio fisico, formazione dei collaboratori, sensibilizzazione dei clienti e raccolta fondi — che insieme compongono una strategia coerente e radicata sul territorio.

Nel complesso, nel 2025 il Gruppo ha raggiunto su questo tema migliaia di clienti attraverso la propria rete commerciale, formato 17 collaboratori come presidio di sicurezza attivo, e generato risorse concrete per organizzazioni che operano quotidianamente a fianco delle donne in difficoltà.

Il progetto più strutturato e originale è «Punti Viola», promosso dall’associazione DonneXstrada, che trasforma i punti vendita aderenti in luoghi sicuri e riconoscibili per le donne che subiscono violenze o vivono situazioni di pericolo. I punti vendita coinvolti, dopo un percorso di formazione condotto da professionisti legali e psicologici, diventano presidi attivi di ascolto e supporto, operativi sette giorni su sette durante gli orari di apertura. Nel 2025 il Gruppo ha esteso il progetto al punto vendita Tuttigiorni di Viale Monastir a Cagliari, formando 17 collaboratori/trici per gestire con competenza ed empatia situazioni di difficoltà o pericolo. Il percorso sarà progressivamente esteso anche ad altri punti vendita.

A questa presenza fisica si affiancano iniziative di sensibilizzazione rivolte ai clienti. Tramite l’insegna Tuttigiorni, il Gruppo ha sostenuto Fondazione Pangea ETS attraverso la vendita di spille solidali illustrate dall’artista Enrica Mannari, proposte in due fasi: dall’8 marzo all’8 aprile e dal 25 novembre 2025 al 25 febbraio 2026. L’iniziativa ha generato complessivamente € 1.912 — 919 spille vendute in Sardegna e 37 nel Lazio nella prima fase — interamente devoluti a favore dei programmi di protezione, supporto psicologico e accompagnamento all’autonomia gestiti dall’associazione per le donne vittime di violenza in Italia, Afghanistan e India. Tramite l’insegna Despar, il Gruppo ha collaborato con Donna Ceteris, distribuendo 5.000 gift bag informative sui servizi di ascolto e tutela dell’associazione

presso i punti vendita, in occasione della Giornata Internazionale della Donna e della Giornata contro la violenza sulle donne.

Attraverso i punti vendita Crai, il Gruppo ha aderito alla campagna nazionale «Il Prezzo da Pagare» di Fondazione Pangea ETS, con messaggi sugli scontrini e QR code informativi attivi dal 1° al 25 novembre 2025.



Giovani e comunità

Obiettivo benefit

Inclusione sociale, sport e cittadinanza attiva

Finalità statutaria

Finalità 4

Nel 2025 il Gruppo ha sostenuto, tramite le proprie insegne, un insieme di iniziative promosse da terzi sul territorio sardo e nazionale, accomunate dalla volontà di avvicinare i giovani allo sport, alla cultura e alla cittadinanza attiva. Tramite l’insegna Despar, il Gruppo ha contribuito alla Coppa Quartieri, torneo sportivo multi-disciplinare organizzato dalla Fondazione Giulini in collaborazione con Cagliari Calcio, che ha coinvolto 730 giovani delle scuole secondarie di Cagliari e dei comuni limitrofi, con una finale disputata all’Unipol Domus davanti a 2.000 spettatori.

Sempre tramite Despar, il Gruppo ha sostenuto il torneo 3x3 Elite Sardinia, tappa sarda del circuito basket 3x3 della FIP, che ha visto la partecipazione di 200 atleti e 56 squadre e ha incluso sessioni dedicate agli atleti Special Olympics e FISDIR, rafforzando la dimensione inclusiva dell’evento.

Il Gruppo ha inoltre contribuito all’evento «Un Calcio al Bullismo» a Porto Torres, che ha raggiunto 714 studenti delle scuole superiori con un programma formativo e sportivo contro il bullismo, registrando oltre 5.000 spettatori e raccogliendo € 50.000 destinati al reparto di Pediatria locale.

A queste si aggiunge il sostegno al Pink Flamingos in Tour: un cicloraduno di solidarietà tutto al femminile organizzato dalla ASD Flamingo’s Roads, che attraversa la Sardegna toccando le principali strutture oncologiche dell’isola. Le partecipanti sono donne che hanno affrontato o superato un tumore, e il ciclismo diventa per loro strumento di recupero fisico e psicologico, oltre che messaggio di speranza e prevenzione.

Il tour 2025 si è sviluppato in sette tappe per circa 700 km, con la partecipazione di 18 cicliste. Il Gruppo ha sostenuto l’iniziativa con una donazione destinata all’acquisto di un casco refrigerante dispositivo di ultima generazione che riduce significativamente la perdita dei capelli durante la chemioterapia da donare a una struttura oncologica sarda.



Giovani e comunità

Obiettivo benefit

Inclusione e formazione di categorie vulnerabili

Finalità statutaria

Finalità 2-4



Nel 2025 il Gruppo ha aderito alla proposta della chef Laura Sechi, supportando «Le mani in pasta», un corso di formazione professionale rivolto a 5-6 donne detenute presso il Carcere di Uta (CA), realizzato in collaborazione con l'Associazione Socialismo, Diritti e Riforme. Il percorso ha insegnato alle partecipanti le tecniche di preparazione della pasta fresca e dei dolci da forno, con una valenza sociale concreta: favorire la crescita personale e offrire strumenti utili per il reinserimento lavorativo o l'avvio di attività autonome al termine della pena. Il contributo del Gruppo si è concretizzato nella fornitura di prodotti omaggio delle insegne e dei marchi della rete (Crai, Cuore dell'Isola, La Rosa dei Gusti), a supportomateriale del percorso formativo.

Obiettivo benefit

Inclusione e formazione di categorie vulnerabili

Finalità statutaria

Finalità 2-4

Il mare è un bene comune, ma per molte persone con disabilità motoria resta ancora inaccessibile. Nel 2025 il Gruppo ha scelto di intervenire concretamente su questo tema, avviando il progetto «Spiagge per Tutti»: un'iniziativa ideata internamente, finanziata con risorse proprie, con l'obiettivo di rendere i litorali sardi accessibili e fruibili in autonomia anche dalle persone con mobilità ridotta.

Il Gruppo ha acquistato quattro sedie da mare adatte, progettate per consentire alle persone con disabilità di raggiungere l'acqua e vivere l'esperienza balneare in sicurezza, senza dipendere dall'aiuto altrui. Due sedie sono già state consegnate e messe a disposizione del pubblico nella stagione estiva 2025; le altre due saranno donate e operative nel 2026, ampliando progressivamente la copertura dei litorali coinvolti.



Giovani e comunità

Obiettivo benefit

Inclusione e formazione di categorie vulnerabili

Finalità statutaria

Finalità 2-4

Nel 2025 il Gruppo ha ideato e avviato presso il punto vendita Tuttigiorni di Viale Monastir a Cagliari un meccanismo originale di raccolta fondi continuativa: attraverso un contratto di locazione con il fornitore delle attrazioni, una quota percentuale degli incassi generati dai giochi per bambini installati nel negozio viene destinata dal Gruppo a iniziative di sostegno sociale.

Il beneficiario è ABOS – Associazione per il Bambino Ospedalizzato, realtà del Terzo Settore fondata nel 1991 e convenzionata con l'Azienda Ospedaliera Brotzu di Cagliari, che opera quotidianamente nei reparti pediatrici per offrire ai bambini ricoverati e alle loro famiglie supporto emotivo e relazionale: momenti di gioco, ascolto e vicinanza umana che affiancano le cure mediche, riducendo il disagio legato all'ospedalizzazione.

Ciò che rende questa iniziativa rilevante è la sua natura strutturale: il meccanismo non dipende da campagne o eventi occasionali, ma genera risorse in modo automatico e continuativo dalla normale attività commerciale del punto vendita. Da maggio a dicembre 2025 sono stati devoluti ad ABOS € 2.218,60. Il Gruppo intende estendere il modello ad altri punti vendita della rete, moltiplicando l'impatto senza richiedere sforzi organizzativi aggiuntivi.

UN MOMENTO
DI GIOCO
UN MOMENTO
DI SOLIDARIETÀ.

Parte del ricavato sarà
devoluto all'Associazione
ABOS.

Grazie di aver fatto
la tua parte!

Verifica il periodo di validità e i termini e condizioni della presente iniziativa a scopo benefico*, scansionando il QR code oppure visitando il sito:
<https://bit.ly/RegolamentoAreaGiochiTuttigiorniVialeMonastir>

*Iniziativa esclusa ai sensi dell'art. 6, lett. e) del DPR 430/2001, promossa da SUPERMERCATI GIEFFE Srl (CA), valida presso Tuttigiorni Viale Monastir 128, Cagliari CA

la spesa giusta

Giovani e comunità

Obiettivo benefit

Prevenzione sanitaria e salute della comunità

Finalità statutaria

Finalità 4

Il Gruppo crede che i propri punti vendita possano essere qualcosa di più di un luogo di acquisto: uno spazio di prossimità in cui le persone trovano anche attenzione concreta alla propria salute. Questa convinzione si traduce in un insieme di iniziative di prevenzione e sensibilizzazione sanitaria che il Gruppo porta avanti in modo continuativo, tra cui il programma «ABBlamo a cuore la tua vita» per la prevenzione cardiovascolare e la diffusione delle competenze di primo soccorso, e che nel 2025 si è arricchito di una nuova iniziativa dedicata alla salute uditiva. In occasione della Giornata Mondiale dell’Udito del 3 marzo 2025, il Gruppo ha organizzato nei punti vendita Tuttigiorni di Cagliari Viale Poetto, Sassari Corso Pascoli e Tor San Lorenzo Viale Marino un’attività gratuita di screening uditivo in collaborazione con l’Ente Nazionale Centro per l’Udito.

Personale qualificato ha effettuato un primo controllo semplice e non invasivo, attraverso un test su tablet con applicazione dedicata, mettendo a disposizione dei clienti uno strumento concreto di prevenzione accessibile a tutti, senza necessità di prenotazione o spostamenti presso strutture specialistiche. Portare la prevenzione direttamente nei punti vendita significa abbassare la soglia di accesso a un controllo sanitario che molte persone non effettuerebbero spontaneamente, trasformando un momento quotidiano come la spesa in un’occasione concreta di cura della propria salute.



Giovani e comunità

Obiettivo benefit

Promozione della cultura e della lettura

Finalità statutaria

Finalità 3-4

Nel 2025 il Gruppo ha confermato la propria vocazione a trasformare i punti vendita e la presenza sul territorio in occasioni di promozione culturale e valorizzazione delle comunità locali, attraverso due iniziative distinte ma accomunate dalla stessa visione.

Tramite l’insegna Tuttigiorni, il Gruppo ha introdotto in 11 punti vendita (di cui 8 nel 2025) un angolo dedicato al bookcrossing, invitando i clienti a prendere un libro e lasciarne un altro, dando vita a una circolazione libera della lettura accessibile a chiunque, senza costi e senza barriere.

Il bookcrossing trasforma lo spazio commerciale in un luogo di scambio culturale aperto a tutti, coerente con la visione di Tuttigiorni come presidio di comunità multifunzionale non solo luogo di acquisto, ma spazio capace di favorire relazioni, cultura e benessere condiviso.

Ambiente

Obiettivo benefit	Finalità statutaria
Installazione di almeno 1.500 kWp di pannelli fotovoltaici sui punti vendita di proprietà	Finalità 3

Il piano di installazione di impianti fotovoltaici sui punti vendita di proprietà rappresenta uno degli investimenti strategici più rilevanti del Gruppo nel percorso di transizione energetica. L’obiettivo fissato per il 2025 era il raggiungimento di 1.500 kWp di potenza complessiva installata, a completamento di un piano pluriennale avviato negli esercizi precedenti. Nel corso dell’anno l’obiettivo è stato in larga parte conseguito. Partendo dai 720 kWp già installati al termine dell’esercizio 2024, il Gruppo ha proseguito il piano di ampliamento fino a raggiungere 1.330 kWp complessivi sulla rete esistente del perimetro considerato, dato che comprende anche il nuovo impianto da 180 kWp completato nel 2025 presso il punto vendita Centro Cash di Nuoro. La restante quota di 250 kWp, programmata per il 2025, sarà installata entro il 2026. La potenza complessivamente installata a fine 2025 copre circa il 60% della capacità massima installabile sui punti vendita di proprietà compresi nel perimetro. Gli impianti, distribuiti su più punti vendita di proprietà, contribuiscono all’autoproduzione di energia da fonte rinnovabile, riducendo la dipendenza dalla rete elettrica esterna e abbattendo le emissioni di CO₂ associate ai consumi energetici delle strutture.

Obiettivo benefit	Finalità statutaria
Ottimizzazione dei trasporti (software PTV) e risparmio CO ₂ – Freschi e Secchi	Finalità 3

Nel 2025, il Gruppo ha esteso il software di Route Optimization PTV alle piattaforme secchi di Macomer e Arzachena (Sardegna) e alla piattaforma di Monterotondo (Lazio), consolidando un percorso già avviato sulla piattaforma del fresco di Oristano. Il sistema integra geolocalizzazione, finestre orarie, limitazioni di accesso per i mezzi e tempi effettivi di scarico, con l’obiettivo di ridurre i chilometri percorsi e contenere le emissioni di CO₂. In assenza di una baseline storica pre-adozione, i chilometri sono stati rapportati al venduto per ottenere un indicatore normalizzato sui volumi. Il confronto tra 2024 e 2025 evidenzia un miglioramento su entrambe le piattaforme: l’indice km/venduto passa da 41,18 a 38,43 per il fresco (-6,7%) e da 72,99 a 69,88 per i secchi (-4,3%). La riduzione dei chilometri percorsi per unità di venduto è indicativa di una maggiore efficienza logistica che, a parità di altri fattori, si traduce in una minore produzione di emissioni rispetto a quanto si sarebbe generato senza ottimizzazione. A questo si affianca una politica di selezione dei partner logistici orientata a privilegiare vettori con mezzi a minore impatto ambientale, ancora in fase di formalizzazione. La combinazione di ottimizzazione tecnologica e scelta consapevole dei fornitori rappresenta un approccio concreto e misurabile alla sostenibilità del trasporto, coerente con la missione benefit dell’azienda.



Ambiente

Obiettivo benefit

Revamping impianti frigo (F.Ili Ibba e Centro Cash) per ridurre impianti ad alto GWP

Finalità statutaria

Finalità 3

Nel 2025 il Gruppo ha avviato un importante piano di ammodernamento degli impianti di refrigerazione presenti nelle proprie strutture logistiche e commerciali, con un investimento complessivo programmato di € 1.500.000, distribuito su due interventi distinti.

Il primo riguarda il Centro Cash di Oristano, dove il revamping degli impianti frigo è stato completato nel corso del 2025. Il secondo, di portata maggiore con un investimento di € 1.000.000, interessa la piattaforma distributiva del fresco di F.Ili Ibba: i lavori, avviati nel 2025, si sono conclusi nel primo trimestre del 2026. Entrambi gli interventi hanno come obiettivo la sostituzione degli impianti di refrigerazione che utilizzano gas refrigeranti ad alto GWP — sostanze il cui rilascio in atmosfera contribuisce in modo significativo al riscaldamento globale — con tecnologie a minore impatto climatico. Si tratta di un investimento che va oltre il semplice adeguamento normativo: rappresenta una scelta strategica del Gruppo per ridurre le proprie emissioni dirette di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi climatici europei e con il percorso di sostenibilità ambientale che il Gruppo ha intrapreso.

Obiettivo benefit

Tutela della biodiversità e degli ecosistemi

Finalità statutaria

Finalità 4

Nel 2025 il Gruppo ha sostenuto la Jairo Med Campaign, la campagna di Sea Shepherd Italia dedicata alla protezione della Caretta caretta nel Mediterraneo specie a rischio di estinzione a livello globale — attraverso una donazione diretta a supporto delle attività di tutela.

La donazione ha rappresentato il punto di avvio di una collaborazione pluriennale strutturata con Sea Shepherd Italia, che prevede il coinvolgimento diretto dei collaboratori del Gruppo: è in programma una giornata di volontariato aziendale dedicata alla tutela delle tartarughe marine in Sardegna o Campania, e iniziative di pulizia delle spiagge rivolte ai dipendenti. Questo percorso condiviso trasforma un contributo economico puntuale in un rapporto continuativo tra il Gruppo e la conservazione della biodiversità marina, con ricadute concrete anche sul piano della sensibilizzazione interna e del coinvolgimento delle persone.

Ambiente

Obiettivo benefit

Tutela della biodiversità e degli ecosistemi

Finalità statutaria

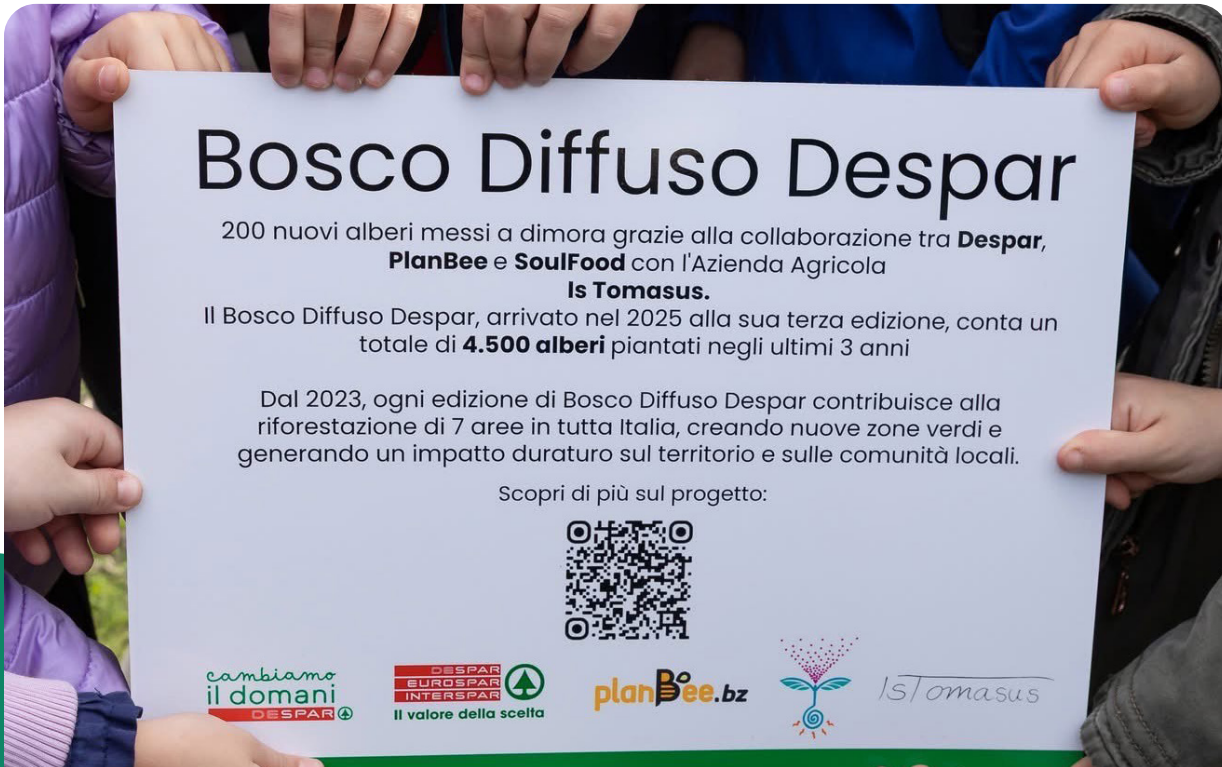
Finalità 4

Nel 2025 il Gruppo, tramite l’insegna Despar, ha realizzato una nuova tappa del progetto nazionale «Bosco Diffuso Despar», promosso da Despar Italia in collaborazione con PlanBee, piantumando 200 alberi e arbusti di specie autoctone e resilienti presso i terreni dell’azienda agricola Tronci Giorgio e Maria Laura a Barega, nel Sud Sardegna. L’area, precedentemente soggetta a pratiche agricole intensive e degrado del suolo, beneficia oggi di un intervento mirato di rigenerazione agroforestale finalizzato a migliorare la fertilità del terreno, incrementare la biodiversità locale, contrastare l’erosione e ottimizzare la gestione delle risorse idriche.

Un elemento qualificante dell’iniziativa è stato il coinvolgimento degli alunni della Scuola Ramidoro Steiner Istituto Parentale di Selargius, che hanno partecipato attivamente alla piantumazione, trasformando l’intervento ambientale in un’esperienza educativa diretta: un’occasione per comprendere il ciclo vitale delle piante, il ruolo degli ecosistemi nella resilienza dei territori e l’importanza delle pratiche sostenibili.

Con questa tappa, il Bosco Diffuso Despar raggiunge in Sardegna un totale cumulativo di 600 alberi piantati, includendo le edizioni precedenti realizzate a Sennariolo e Tortolì.

Lo spazio non è solo un intervento di compensazione ambientale, ma un luogo fisico destinato ad attività educative e culturali nel tempo, a beneficio delle comunità locali.



Consumatori e produttori

Obiettivo benefit

Sviluppo di referenze a marchio Cuore dell’Isola con Coldiretti

Finalità statutaria

Finalità 1-3



Il progetto Semi Antichi non ha ancora prodotto referenze commercializzabili, data la complessità agronomica delle varietà storiche coinvolte; il percorso è tuttavia ancora attivo e sarà oggetto di rendicontazione nei prossimi esercizi.

La collaborazione con Coldiretti si è tuttavia concretizzata su un fronte complementare e altrettanto coerente con le finalità benefit del marchio Cuore dell’Isola: in partnership con Coldiretti FDI Sardegna, sono state sviluppate e introdotte negli assortimenti 9 nuove referenze ortofrutta, articolate in due linee:

- I Gamma (prodotti freschi interi): Insalata Iceberg 300 g, Lattuga Romana 300 g, Radicchio Lungo 350 g, Radicchio Tondo 350 g, Rete Patate Fresche 1,5 kg
- IV Gamma (prodotti pronti al consumo): Rucola 125 g, Valeriana 125 g, Carote Julienne 150 g, Cuori di Iceberg 200 g

Tutte le referenze sono coltivate in Sardegna nel rispetto della stagionalità, valorizzando l’identità agricola del territorio. Il progetto garantisce agli agricoltori locali una remunerazione equa e trasparente, costruendo una filiera etica e solidale che mette al centro la terra e chi la coltiva. Nel 2025 sono stati coinvolti nel progetto due fornitori locali.

Consumatori e produttori

Obiettivo benefit

Qualificazione dei fornitori locali Cuore dell’Isola tramite IFS Food Local

Finalità statutaria

Finalità 1-3

Nel corso del 2025, l’obiettivo è stato perseguito attraverso la partnership operativa con CRAI Secom, concessionaria del marchio Cuore dell’Isola, che ha condotto 9 audit su micro e piccole aziende artigianali sarde (formaggi, salse, pomodori essiccati, uova, pasta fresca, spezie).

In parallelo, è stato sviluppato in collaborazione con IFS e CRAI Secom lo standard IFS Local, uno schema di certificazione specificamente pensato per realtà artigianali di piccola dimensione, articolato in tre sezioni: requisiti igienico sanitari di base, principi di autocontrollo e gestione delle non conformità. Un fornitore del marchio è stato messo a disposizione come caso pilota per la validazione dello schema.



Governance

Obiettivo benefit

Protocollo Quadro di Legalità

Finalità statutaria

Finalità 1



In data 11 aprile 2025, la F.Ili Ibba S.r.l. ha sottoscritto un Protocollo di Legalità con il Ministero dell’Interno.

L’accordo ha l’obiettivo di prevenire infiltrazioni criminali e garantire maggiore trasparenza nella filiera, attraverso controlli rigorosi sui fornitori, clausole contrattuali dedicate e misure di sicurezza nei punti vendita, a sostegno della libera impresa.

In base al protocollo, la F.Ili Ibba si impegna a: selezionare i fornitori in modo responsabile, inserire specifiche clausole nei contratti di convenzionamento e prevedere la risoluzione dei vincoli contrattuali in caso di violazioni.

Governance

Obiettivo benefit

Formazione interna su tematiche ESG

Finalità statutaria

Finalità 1-3

Nell’ambito delle iniziative volte a promuovere la cultura aziendale sui temi Benefit ed ESG, nel febbraio 2025 è stato realizzato un programma di formazione interno usufruito da 18 collaboratori degli uffici di Oristano, intitolato “Diversity, Equality & Inclusion”.

Il percorso formativo è stato condotto dalla professoressa Silvia De Simone, docente associata di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso il Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia dell’Università di Cagliari, e la Dott.ssa Jessica Pileri e ha affrontato i seguenti temi:

- le categorie della diversità, tra dimensioni visibili e invisibili;
- le discriminazioni nei contesti lavorativi;
- stereotipi, pregiudizi e microaggressioni;

strumenti e approcci per costruire ambienti di lavoro inclusivi e sicuri, dalle politiche alle pratiche quotidiane.



7.

Obiettivi 2026

Nel corso del 2026, ABBI Holding S.r.l. Società Benefit, insieme alle proprie controllate, ha definito un piano di obiettivi articolato nelle aree di impatto Lavoratori, Ambiente e Comunità, in continuità con il percorso di sostenibilità avviato negli anni precedenti.

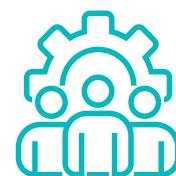
Gli impegni individuati mirano a rafforzare il benessere delle persone, consolidare i sistemi di gestione e certificazione, ridurre gli impatti ambientali delle attività aziendali e promuovere valore condiviso lungo la filiera e nei territori in cui il Gruppo opera.



area
AMBIENTE



area
COMUNITÀ



area
LAVORATORI



area
AMBIENTE

Introduzione dell'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili con Garanzie di Origine per la copertura di gran parte del fabbisogno.

Adozione di una car policy che favorisca la progressiva introduzione di veicoli plug-in ed elettrici in occasione del rinnovo del parco auto.

Avvio del percorso di certificazione ISO 14001 per il sistema di gestione ambientale.

Implementazione, in un primo gruppo di punti vendita pilota, di un sistema automatico di riordino per la riduzione degli sprechi alimentari.

Avvio del monitoraggio dei ritiri di merce dai fornitori durante i viaggi di rientro dei mezzi di consegna, con rilevazione di:

- numero dei ritiri effettuati;
- chilometri risparmiati;
- emissioni evitate;
- definizione base dati per futuri target di miglioramento.



area
COMUNITÀ

Realizzazione di un programma di formazione dedicato a fornitori e affiliati per diffondere una cultura condivisa della responsabilità lungo la filiera.

Estensione del Progetto Qualità ai punti vendita degli imprenditori affiliati in Sardegna, attraverso attività di consulenza, affiancamento e formazione sulla sicurezza alimentare.

Prosecuzione delle iniziative sviluppate in collaborazione con realtà del territorio sui temi dell'educazione alimentare, della diversità e inclusione, dello sport, della cultura e della tutela dell'ambiente, contribuendo al rafforzamento del legame con le comunità locali e alla creazione di valore sociale, culturale e ambientale.



area
LAVORATORI

Avvio dell'iter di certificazione per la parità di genere secondo lo standard UNI/PdR 125 su una prima società operativa del Gruppo.

Introduzione di iniziative a sostegno della genitorialità di collaboratrici e collaboratori.

Avvio percorso di certificazione ISO 45001 per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.





GROUP