

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Für das Geschäftsjahr bis zum 31. Dezember 2019 hat die Group gemäß „The Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations 2018“ die Wates Corporate Governance Principles for Large Private Companies angewendet (wie sie vom Financial Reporting Council („FRC“) im Dezember 2018 veröffentlicht wurden und auf der Website des FRC eingesehen werden können).

Diese Einhaltung der Berichtspflichten zur Corporate Governance gilt für die Berichterstattung für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2019 beginnen. Unternehmen können jeweils geeignete Rahmenbedingungen festlegen.

Das Unternehmen entwickelt sich mit zunehmendem Wachstum weiter und hat sich dazu verpflichtet, die Governance der Group angesichts der Änderung ihrer Grundsätze in den Bereichen Umfang und Betätigungsfeld weiterzuentwickeln. Die Group und ihre Stakeholder sind davon überzeugt, dass Wates einen geeigneten Rahmen für die Offenlegung von Corporate-Governance-Vereinbarungen bietet.

Prinzipien

1. Zielsetzung und Führung
2. Zusammensetzung des Vorstands
3. Verantwortlichkeiten des Vorstands
4. Chancen und Risiken
5. Vergütung
6. Stakeholder

Prinzip 1

Zielsetzung und Führung

Ein effektiver Vorstand entwickelt und fördert den Zweck eines Unternehmens und gewährleistet, dass sich seine Werte, die Strategie und Kultur diesem Ziel anpassen.

ZIELSETZUNG

Die EG Group ist weltweit einer der führenden unabhängigen Betreiber von Tankstellen und Tankstellenlebensmittelgeschäften mit Präsenz in zehn Ländern in Europa und Nordamerika. Die Group hat die Zahl ihrer Standorte von einem einzigen im Jahr 2001 auf mehr als 5.800 erstklassige Standorte am 31. Dezember 2019 gesteigert.

Die Zielsetzung der Group ist es, branchenweit die beste Kundenerfahrung im Bereich Tankstellen, Retail und Gastronomie mit einem Angebot an Lebensmitteln und Getränken zu bieten, welches die Erwartungen der Kunden durchgängig übertrifft und damit den Erfolg der Group fördert.

Der Vorstand gibt ein klares Geschäftsmodell vor, das unter seiner Führung von den leitenden Managern umgesetzt wird.

WERTE UND KULTUR

Die Group verpflichtet sich dazu, mit dem Ziel der Wertschöpfung für die Aktionäre und andere Stakeholder in Infrastruktur, Mitarbeiter, Systeme und lokale Gemeinden zu investieren. Das lässt sich an den Werten und dem Geschäftsethos der Group ablesen. Diese Werte werden vom Vorstand vermittelt, in die Belegschaft integriert und drücken sich in den Erwartungen an das Verhalten und die Geschäftspraxis aus.

STRATEGIE

Unsere Kernstrategie bleibt die Entwicklung eines Unternehmens mit einer attraktiven Größe und Diversifizierung über eine Reihe von internationalen Märkten. Beides kann marktübergreifend innerbetriebliche Synergien und die Möglichkeit der unternehmensweiten Nutzung von Best Practices freisetzen. Wir unterscheiden uns von unseren Wettbewerbern durch ein großes und gut sortiertes Einzelhandelsmarkenangebot, das wir zusätzlich zum Kraftstoffangebot bereitstellen, sowie ein differenziertes inhabergeführtes Modell. Beides sorgt für branchenführende Profitabilität und hohen Publikumsverkehr, der eine höhere Profitabilität je Standort ergibt. Wir wollen weiterhin der bevorzugte Partner für führende Marken sein und werden weiter den Erwerb von Standorten sondieren und bewerten, die unser Portfolio ergänzen und stärken.

Prinzip 2

Zusammensetzung des Direktoriums

Eine effektive Zusammensetzung des Vorstands erfordert einen effektiven Vorsitz und ein ausgewogenes Verhältnis aus Fähigkeiten, Hintergründen, Erfahrungen und Kenntnissen. Die einzelnen Direktoren sollten sich dabei durch ihre individuelle Leistungsfähigkeit wertschöpfend einbringen. Die Vorstandsgröße sollte sich nach Größe und Komplexität des Unternehmens richten.

Dem Vorstand gehören vier Mitglieder an, die sich regelmäßig über die wichtigsten Belange der Group austauschen. Manjit Dale ist Gründungspartner und Gary Lindsay ist ein Partner von TDR Capital („TDR“). Beide repräsentieren neben Mohsin Issa und Zuber Issa TDR als Vorstand von Optima Bidco (Jersey) Limited.

Mohsin Issa und Zuber Issa sind Co-CEOs der Group. Beide haben jeweils mehr als 20 Jahre Erfahrung mit dem Betrieb von Convenience-Shops und haben ein starkes Team leitender Manager um sich herum aufgebaut. Zusammen mit diesem Management-Team zeigen sie eine umfangreiche Kenntnis der Geschäftsanforderungen der Group und der Stakeholder-Interessen.

TDR ist eine führende internationale Privatkapitalgesellschaft, die Kapital im Auftrag von institutionellen, staatlichen und privaten Investoren weltweit verwaltet. TDR wurde 2002 von Manjit Dale und Stephen Robertson gegründet und investiert in mittlere bis große Unternehmen, deren Entwicklung und Wachstum sie im Rahmen von Partnerschaften fördern. TDR verfügt über ein erfahrenes Team von Investment-Profis und agierenden Partnern und verfolgt eine geringvolumige Investitionsstrategie auf der Grundlage der im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts vom Investment-Team entwickelten Prinzipien. TDR strebt bei jeder Anlage an, beträchtliche Ressourcen in das jeweilige Investment zu investieren und sich im Rahmen eines bewährten und integrierten Betriebspartner-Modells auf „Operational Excellence“ zu konzentrieren sowie durch die Vertretung im Vorstand und professionelle Unterstützung partnerschaftlich mit dem Management zusammenzuarbeiten.

Die beiden Co-CEOs haben das Unternehmen von einem Standort im Jahr 2001 auf aktuell fast 6.000 Standorte erweitert. Sie halten Ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und die enge Verbindung mit der Group durch regelmäßige Zusammentreffen mit dem leitenden Management und Betriebsbesuchen (etwa Standortbesuche in verschiedenen Regionen) auf einem aktuellen Stand.

Der Vorstand ist darüber hinaus regelmäßig in die Beziehungen zu Investoren eingebunden, insbesondere durch vierteljährliche Investoren-Präsentationen unter der Leitung von Co-CEO Mohsin Issa und dem CFO.

Die geringe Vorstandsgröße ermöglicht eine äußerst effektive Entscheidungsfindung und spiegelt zum Teil die unternehmerische Natur des Geschäfts und sein schnelles Wachstum wider. In Anbetracht der jüngsten Entwicklungen, die zu einer Vergrößerung des Unternehmens und der Zahl seiner Betriebe geführt haben, bemüht sich die Group aktiv um die Ernennung nicht-exekutiver Vorstandmitglieder, um die Mischung aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung im Vorstand zu verbessern, und um einen Vorsitzenden, den die Group aktuell noch nicht hat, der zusätzliche Erfahrungen einbringen und damit zur Konzernentwicklung beitragen kann.

Prinzip 3

Verantwortlichkeit der Direktoren

Der Vorstand und die einzelnen Mitglieder sollten sich Ihrer Rechenschaftspflicht und Verantwortungsbereiche bewusst sein. Die Strategien und Verfahrensweisen des Vorstands sollten eine effektive Entscheidungsfindung und unabhängige Anfechtung unterstützen.

RECHENSCHAFTSPFLICHT

Eine gute Unternehmensführung unterstützt offene und faire Geschäfte und sorgt dafür, dass die Group die richtigen Absicherungsmaßnahmen trifft und jede Entscheidung von den richtigen Überlegungen getragen wird. Der Vorstand erkennt die Bedeutung einer guten Unternehmensführung an und ist bestrebt diesen Bereich im Zuge der Weiterentwicklung des Konzerns zu stärken.

Wir sind überzeugt, dass aktuell keine Interessenskonflikte zwischen den privaten Interessen des Managements und seinen Pflichten gegenüber der Group bestehen. Der Company Secretary überprüft regelmäßig die Governance-Prozesse, um zu gewährleisten, dass sie zweckmäßig sind und der Vorstand seine Arbeit mit der gebotenen Sorgfalt ausführt.

AUSKUNFTSERTEILUNG

Der Vorstand wird regelmäßig und zeitnah (mindestens monatlich) über alle wichtigen Geschäftsaspekte informiert, einschließlich Arbeitssicherheit und Gesundheit, Risiken und Chancen, die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unternehmens, Strategie, operative Belange, Marktbedingungen und Nachhaltigkeit; jeweils von Leistungskennzahlen („KPIs“) untermauert.

Wichtige Finanzinformationen werden aus den verschiedenen Buchhaltungssystemen der Group zusammengetragen und von den zahlreichen qualifizierten Wirtschaftsprüfern der Group weltweit geprüft. Die Group investiert kontinuierlich in die Verbesserung und Angleichung der Buchhaltungssysteme. Der Finanzbereich der Group ist angemessen qualifiziert, die Integrität dieser Informationen zu gewährleisten, und wird mit den erforderlichen Schulungen über aktuelle regulatorische Veränderungen auf dem Laufenden gehalten. Der Finanzbereich wurde nach Jahresende weiter ausgebaut, um die positiven Fortschritte des Jahres 2019 fortzusetzen. Weitere Investitionen sind geplant, um der wachsenden Größe der Organisation Rechnung zu tragen. Kontrollinstrumente befinden sich in der Entwicklung und werden von der internen Auditfunktion der Group überprüft, die im Jahr 2020 eingeführt wurde und sich zurzeit aus fünf Personen zusammensetzt. Andere wichtige Informationen (etwa Leistungskennzahlen, Personalwesen, Umweltdaten usw.) werden von dem relevanten internen Bereich zusammengestellt und überprüft.

Der Vorstand wird das Prinzip der unabhängigen Anfechtung durch die Verpflichtung unterstützen, Ausschüsse auf Vorstandsebene einzurichten, die von nicht-exekutiven Mitgliedern wahrgenommen werden.

Prinzip 4

Chancen und Risiken

Ein Vorstand sollte den langfristigen, nachhaltigen Erfolg des Unternehmens fördern, indem er Chancen zur Wertschöpfung und -erhaltung identifiziert und die Identifizierung und Abmilderung von Risiken beaufsichtigt.

Der Vorstand sucht nach Möglichkeiten, Werte zu schaffen und gleichzeitig die Risiken für den Konzern zu minimieren. Für die regelmäßigen internen Kontrollen innerhalb der Group ist das leitende Management zuständig.

CHANCEN

Der Vorstand hat die Zielsetzung der Group klar definiert. Die langfristigen strategischen Chancen zur Umsetzung der Ziele werden regelmäßig zwischen Vorstand und leitendem Management erörtert.

Akquisitionsmöglichkeiten ergeben sich aus externen Beziehungen, gestützt durch interne Recherchen. Sie werden analysiert, in allen Einzelheiten diskutiert und von den Co-CEOs genehmigt, bevor bindende oder vorläufige Angebote gemacht werden.

Kurzfristige Möglichkeiten zur Verbesserung der Leistung, Widerstandsfähigkeit und Liquidität werden im Rahmen der monatlichen Zusammenkünfte erörtert.

RISIKEN

Die wesentlichen Risiken und Unsicherheiten werden auf den Seiten 34 bis 40 dargelegt. Sie werden im Jahr 2020 als Teil eines Risikoverzeichnisses dokumentiert und in jedem Quartal vom Vorstand und dem erweiterten Management-Team überprüft. Im Risikoverzeichnis werden die Eintrittswahrscheinlichkeit, die möglichen Auswirkungen, die jeweiligen Risikoträger und mögliche risikomindernde Aktionen dokumentiert.

Die Group hat im ersten Quartal 2020 ein internes Auditteam eingeführt und verfolgt Pläne, die internen Kontrollen weiter auszubauen.

Die Group hat eine Reihe Altsysteme übernommen und implementiert momentan SAP S/4HANA, um innerhalb der Group ein einheitliches Berichtswesen und automatisierte Kontrollen zu etablieren. Zusätzlich werden manuelle Kontrollen gesichtet, verbessert und neu entwickelt.

Die Group baut ein gemeinsames Dienstleistungszentrum in Boston, Massachusetts, auf, um das US-Geschäft zu unterstützen, und gewährleistet, dass das australische Geschäft auf das Auslaufen des Woolworth Transition Service Agreement im Jahr 2020 vorbereitet ist.

Obwohl es für 2019 nicht in Kraft ist, arbeitet die Group, unterstützt durch die obenstehenden Maßnahmen, darauf hin, den Kontrollrahmen an die Anforderungen des Sabanes-Oxley-Act 2002 anzupassen. Das ist zwar keine für die Group geltende gesetzliche Anforderung, macht jedoch deutlich, welchen Stellenwert der Vorstand dem Risikomanagement einräumt.

Prinzip 5

Vergütung

Ein Vorstand sollte dafür sorgen, dass die Vergütungsstrukturen für Führungskräfte an den langfristigen, nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens gekoppelt sind und die Lohnstruktur und Arbeitsbedingungen im restlichen Unternehmen berücksichtigen.

Die Group verfügt zwar aktuell nicht über einen Vergütungsausschuss, überprüft jedoch die Vergütung innerhalb der Gruppe, um zu gewährleisten, dass sie die Strategie der Group unterstützt und den hohen Leistungsstandard von Vorständen, leitendem Management und Belegschaft sichert und erhält. Wir sind bestrebt, unsere Mitarbeiter einzig auf der Grundlage ihrer Fähigkeit zu entlohnen, die Ziele der Group zu unterstützen. Die Vergütung der Direktoren wird in diesem Bericht offengelegt.

Nachfolgeplanung und Talentbindung sind beides Schwerpunktbereiche der Group.

Die Group hat ihre Erklärung zur geschlechtsspezifischen Entlohnung auf der Website der Group veröffentlicht und ist bestrebt, die sich daraus ergebenden Überlegungen umzusetzen.

Prinzip 6 Stakeholder

Der Vorstand sollte effektive Stakeholder-Beziehungen in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen fördern. Der Vorstand ist für die Beaufsichtigung einer sinnvollen Einbindung der Stakeholder, einschließlich der Belegschaft, und die Berücksichtigung ihrer Ansichten bei der Entscheidungsfindung verantwortlich.

Der Vorstand hat deutlich gemacht, dass eine gute Unternehmensführung und effektive Kommunikation wesentlich zum Erreichen der Zielsetzung und zum Schutz der Marke, des Rufs und der Beziehungen der Group zu allen Stakeholdern beitragen, einschließlich der Aktionäre, Mitarbeiter, Zulieferer und der Gemeinden, in denen die Group agiert.

Der Vorstand richtet die strategische Ausrichtung der Group nach ihren Zielsetzungen und den langfristigen Hoffnungen der Stakeholder in Bezug auf die Group aus. Die vierteljährlichen Investor-Präsentationen unter der Leitung von Co-CEO Mohsin Issa und dem CFO stellen den primären Kommunikationsweg zwischen dem Vorstand und den Stakeholdern dar.

EXTERNE AUSWIRKUNGEN

Der Vorstand verpflichtet sich zu sozialer Verantwortlichkeit, kommunalem Engagement und ökologischer Nachhaltigkeit. Dies wird zum Teil dadurch erreicht, dass sichergestellt wird, dass jeder Mitarbeiter in einem sicheren Umfeld arbeitet (null Unfälle und Zwischenfälle), und die Group es in ihrem Bestreben, ein Wunscharbeitgeber zu sein, dem Einzelnen ermöglicht zu wachsen, einen Beitrag zu leisten und erfolgreich zu sein sowie durch den Beitrag der Group zu lokalen und weiteren Wohltätigkeitsorganisationen.

STAKEHOLDER

Die Group hat eine Antwort auf die Anforderungen des Abschnitts 172 auf den Seiten 48 und 49 miteingeschlossen.

Der Vorstand steht in regelmäßigem Dialog mit den Stakeholdern der Group. Die Initiative geht dabei vom Investor-Relations-Team aus, das zusammen mit Co-CEO Mohsin Issa und dem CFO vierteljährliche Investor-Präsentationen durchführt und jederzeit für Fragen zur Verfügung steht.

Dies wird unterstützt durch diesen Jahresbericht, in dem dargelegt wird, was in unseren Augen eine faire, ausgewogene und verständliche Bewertung der Positionen und Perspektiven der Group ist.

Weil unsere Belegschaft (einschließlich Kollegen und Vertragspartner) unser größter Stakeholder ist, glauben wir daran, dass unser regelmäßiger direkter Dialog mit unseren Mitarbeitern im Rahmen von Versammlungen oder über Belegschaftsvertretungen einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, Feedback zu erlangen und unsere angestrebte Unternehmenskultur zu unterstützen.

In Großbritannien haben wir die EG Foundation gegründet, um lokale Gemeinden zu unterstützen.

Auf der Website (www.eurogarages.com), im Intranet und auf den Kanälen der sozialen Medien der Group stellen wir regelmäßig aktuelle Meldungen zur Entwicklung der Group zur Verfügung.

