

GOVERNANCE

Per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, ai sensi di The Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations 2018, il Gruppo ha applicato i Wates Corporate Governance Principles for Large Private Companies (pubblicati dal Financial Reporting Council ("FRC") nel dicembre 2018 e disponibili sul sito web FRC).

Questi requisiti di reporting sulla governance societaria si applicano al reporting per gli esercizi finanziari a partire dal 1° gennaio 2019 e successivamente, e le aziende sono in grado di adottare qualsiasi quadro di riferimento adeguato.

Crescendo, l'azienda continua a evolversi e nel viaggio si è impegnata a sviluppare ulteriormente la governance del Gruppo alla luce del cambiamento dei suoi principi di ampiezza e portata. Il Gruppo e i suoi stakeholder ritengono che i principi del documento Wates costituiscano il quadro di riferimento appropriato entro il quale divulgare le disposizioni di governance aziendale.

Principi

1. Scopo e leadership
2. Composizione del consiglio
3. Responsabilità del direttore
4. Opportunità e rischio
5. Compensi
6. Stakeholder

Principio 1

Scopo e leadership

Un Consiglio di amministrazione efficace sviluppa e promuove lo scopo di un'azienda e assicura che i suoi valori, la strategia e la cultura si allineino allo scopo.

SCOPO

EG Group è uno dei principali operatori mondiali indipendenti nella vendita e assistenza nel settore carburante, con una presenza diversificata in dieci paesi tra Europa e Nord America. Il Gruppo si è evoluto da un unico sito presente nel 2001 a >5.800 siti di alta qualità al 31 dicembre 2019.

Lo scopo del Gruppo è quello di fornire il miglior carburante della categoria, un'esperienza di vendita al dettaglio e un'offerta di prodotti alimentari e bevande che superi continuamente le aspettative dei clienti, promuovendo di conseguenza il successo del Gruppo.

Il consiglio di amministrazione si occupa di definire chiaramente il modello di business, che sarà poi realizzato dal senior management sotto la sua guida.

VALORI E CULTURA

Il Gruppo è impegnato a investire in infrastrutture, persone, sistemi e comunità locali per fornire valore agli azionisti e agli altri stakeholder. Ciò è visibile nei valori di EG e nella sua etica aziendale. Tali valori vengono spiegati dal Consiglio, integrati nella forza lavoro e utilizzati per ispirare i comportamenti e le pratiche attese.

STRATEGIA

La nostra strategia principale rimane lo sviluppo aziendale che mira a raggiungere ambiti diversi e punta alla diversificazione in una serie di mercati internazionali. Riteniamo che tutto ciò possa offrire sinergie operative tra i mercati e la capacità di condividere le migliori pratiche in tutta l'attività. Ci distinguiamo dai nostri concorrenti grazie agli ampi punti vendita al dettaglio di prodotti non attinenti al carburante e a un modello proprietario-operatore differenziato, da cui consegue la redditività migliore della categoria, compresa una maggiore redditività per sito grazie all'alto traffico pedonale generato all'interno della stazione di servizio. Cerchiamo di continuare a essere un partner di elezione per i marchi chiave attraverso le diverse offerte e siamo impegnati nella valutazione di nuove acquisizioni di siti che completino e rafforzino il nostro portafoglio.

Principio 2

Composizione del Consiglio di amministrazione

Una composizione efficace del Consiglio di amministrazione richiede un presidente efficace e un equilibrio di competenze, background, esperienze e conoscenze offerte da singoli amministratori e dal loro contributo prezioso. Le dimensioni del consiglio di amministrazione devono andare di pari passo con le dimensioni e la complessità dell'azienda.

Quattro membri del Consiglio di amministrazione discutono regolarmente le questioni fondamentali del Gruppo. Manjit Dale è socio fondatore e Gary Lindsay è socio di TDR Capital ("TDR") ed entrambi rappresentano TDR, insieme a Mohsin Issa e Zuber Issa, come Amministratori di Optima Bidco (Jersey) Limited.

Mohsin Issa e Zuber Issa ricoprono la posizione di Co-CEO del Gruppo. Entrambi hanno oltre 20 anni di esperienza nella gestione di punti vendita e assistenza nel settore carburante, riunendo intorno a loro un solido senior management con cui collaborano. Assieme al senior management possono pertanto mostrare di avere una comprensione dettagliata delle esigenze di business del Gruppo e degli interessi degli stakeholder.

TDR è una società internazionale leader nel settore del private equity che si occupa di gestire il capitale per conto di investitori istituzionali, governativi e privati in tutto il mondo. TDR è stata fondata nel 2002 da Manjit Dale e Stephen Robertson e investe in aziende di medie e grandi dimensioni con cui collabora in vista dello sviluppo e della crescita delle attività. TDR si avvale di un team esperto di professionisti dell'investimento e partner operativi che opera con strategie di investimento a basso volume basate su principi sviluppati nel corso dell'ultimo decennio. TDR impegna risorse significative per ogni investimento e si concentra sull'eccellenza agendo da partner operativo collaudato e integrato, lavorando in partnership con il management attraverso la rappresentanza del consiglio e il supporto professionale.

I Co-CEO, partendo da un unico sito nel 2001, sono stati in grado di far crescere l'azienda fino ad arrivare ai quasi 6.000 siti attuali. Sono impegnati nel continuo aggiornamento delle loro competenze e conoscenze e nell'acquisizione di una sempre maggiore familiarità con il Gruppo, tramite incontri regolari con il senior management e visite alla sedi operative (ad esempio, visite ai siti nelle varie regioni).

Il Consiglio di amministrazione è inoltre coinvolto nelle relazioni con gli investitori, in particolare attraverso presentazioni trimestrali agli investitori guidate dal Co-CEO Mohsin Issa e dal CFO.

Le dimensioni contenute del Consiglio consentono un processo decisionale estremamente efficace, che in parte riflette la natura imprenditoriale del business e la sua rapida crescita. Dopo il riconoscimento dei recenti sviluppi che hanno portato a un aumento delle dimensioni e delle operazioni aziendali, e con il miglioramento di conoscenze, competenze ed esperienze del Consiglio, il Gruppo cerca ora di introdurre attivamente la presenza di Amministratori indipendenti e di un presidente, i quali potranno recare nuova esperienza e indirizzo complementari per agevolare l'ulteriore crescita del Gruppo.

Principio 3

Responsabilità degli Amministratori

Il Consiglio e i singoli Amministratori devono avere una chiara comprensione della loro responsabilità. Le politiche e le procedure del Consiglio di amministrazione devono sostenere processi decisionale efficaci e sfide indipendenti.

RESPONSABILITÀ

Una buona governance sostiene un business aperto e corretto, assicura che il Gruppo protegga i suoi interessi nel modo più corretto e che ogni decisione presa sia sostenuta dalle giuste considerazioni. Il Consiglio riconosce l'importanza della buona governance ed è impegnato nel suo rafforzamento alla luce della crescita del Gruppo.

Riteniamo che attualmente non siano presenti conflitti di interesse tra gli interessi privati del management e i doveri che hanno nei confronti del Gruppo. Il Segretario della Società attua una revisione regolare dei processi di governance per assicurare che siano adatti allo scopo e che il Consiglio svolga il suo lavoro con la dovuta attenzione.

COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Il Consiglio di amministrazione riceve informazioni regolari e tempestive (almeno mensilmente) su tutti gli aspetti aziendali fondamentali, tra cui questioni di salute e sicurezza, rischi e opportunità, performance finanziaria aziendale, strategia, questioni operative, condizioni di mercato e sostenibilità, il tutto supportato dagli indicatori di prestazioni chiave ("KPIs").

Le informazioni finanziarie fondamentali sono raccolte dai vari sistemi contabili del Gruppo e revisionate da esperti qualificati in tutto il mondo. Il Gruppo investe continuamente nel miglioramento e nell'allineamento dei sistemi contabili. La funzione finanziaria del Gruppo è adeguatamente qualificata per garantire l'integrità delle informazioni ed impegnata nella formazione continua necessaria per essere aggiornata sulle modifiche normative. Con il nuovo anno, la funzione finanziaria è stata ulteriormente ampliata al fine di continuare la strada dei progressi fatti nel 2019, con ulteriori investimenti pianificati per riflettere l'aumento delle dimensioni dell'organizzazione. È in fase di sviluppo un sistema di controlli che saranno esaminati dalla funzione di Internal Audit del Gruppo, introdotta nel 2020 e attualmente composta da cinque persone. Altre informazioni chiave (come KPI, HR, ambientali ecc.) sono preparate e riviste dalla funzione interna pertinente.

Il Consiglio di amministrazione sostiene la sfida dell'indipendenza attraverso l'impegno a introdurre comitati a livello di consiglio con la partecipazione di amministratori indipendenti.

Principio 4

Opportunità e rischio

Un Consiglio deve promuovere il successo sostenibile a lungo termine dell'azienda, identificando le opportunità di creazione e conservazione di valore e stabilendo una sorveglianza dedicata all'identificazione e alla mitigazione dei rischi.

Il Consiglio cerca nuove opportunità che creino valore, mitigando al contempo il rischio per il gruppo. Il senior management è responsabile del mantenimento dei controlli interni in tutto il Gruppo.

OPPORTUNITÀ

Il Consiglio di amministrazione ha definito chiaramente lo scopo del Gruppo e con il senior management discute regolarmente le opportunità strategiche a lungo termine per attuarlo.

Opportunità di acquisizione nascono da relazioni esterne supportate da una ricerca interna. Queste opportunità sono analizzate, discusse in dettaglio e approvate dai Co-CEO prima dell'avanzamento di offerte vincolanti o indicative.

Le opportunità a breve termine ai fini del miglioramento di performance, resilienza e liquidità sono discusse in riunioni mensili.

RISCHIO

I rischi e le incertezze principali sono esposti alle pagine 34-40. Questi saranno documentati come parte di un registro dei rischi nel 2020 e rivisti ogni trimestre dal consiglio e dal più ampio gruppo di management. Il registro dei rischi documenterà le probabilità di verifica del rischio, l'impatto potenziale, la proprietà del rischio e le possibili azioni di mitigazione.

Il Gruppo ha introdotto un team di audit interno nel primo trimestre del 2020 ed è in atto un piano per migliorare ulteriormente i controlli interni.

Il gruppo ha ereditato un certo numero di sistemi preesistenti ed è impegnato nell'implementazione di SAP S/4HANA per fornire coerenza nel reporting e nei controlli automatizzati. Inoltre, è in corso la revisione, il miglioramento e la progettazione di nuovi controlli manuali.

È in atto la creazione di un centro di servizi condivisi a Boston, Massachusetts, per supportare l'attività aziendale statunitense e la preparazione per la scadenza del Woolworths Transition Services Agreement in Australia nel 2020.

Supportato dalle azioni di cui sopra, il Gruppo sta lavorando verso un quadro di controllo conforme ai requisiti del Sabanes-Oxley Act 2002. Non è un requisito obbligatorio, ma evidenzia l'attenzione alla gestione del rischio da parte del Consiglio.

Principio 5

Compensi

Un Consiglio di amministrazione deve promuovere strutture esecutive di compenso in linea col successo sostenibile a lungo termine di un'azienda, che tengano conto della retribuzione e delle condizioni in altre parti della stessa.

Sebbene non esista attualmente un comitato preposto alla decisione dei compensi, il Consiglio è impegnato a implementare un sistema di compensi in tutto il Gruppo, appropriato a sostenere la strategia e a garantire di assicurarsi le migliori figure di amministratore, senior management e forza lavoro. Facciamo del nostro meglio per remunerare le nostre persone sulla base della loro capacità di contribuire agli obiettivi del Gruppo. Il compenso degli Amministratori è esposto nella presente relazione.

La pianificazione degli avvicendamenti e la conservazione dei talenti sono entrambe aree di attenzione fondamentale in tutto il Gruppo.

Sul sito del Gruppo è stato pubblicato il Gender Pay Statement con l'impegno ad attuarne le conclusioni raggiunte.

Principio 6

Stakeholder

Gli Amministratori devono promuovere relazioni efficaci con gli stakeholder in linea con lo scopo dell'azienda. Il Consiglio di amministrazione è responsabile della supervisione di un impegno significativo con gli stakeholder, inclusa la forza lavoro, e della considerazione delle loro opinioni nel processo decisionale.

Il Consiglio ha chiara l'idea che una buona governance e una comunicazione efficaci costituiscano punti essenziali per raggiungere lo scopo aziendale e per proteggere il marchio del Gruppo, la reputazione e le relazioni con tutti gli stakeholder, compresi gli azionisti, i dipendenti, i fornitori e le comunità locali in cui il Gruppo opera.

Il Consiglio è impegnato nell'integrazione della direzione strategica del Gruppo al suo scopo e alle aspirazioni a lungo termine degli stakeholder. Le presentazioni trimestrali agli investitori condotte dal Co-CEO Mohsin Issa e dal CFO rappresentano la principale via di comunicazione tra il consiglio e gli stakeholder.

IMPATTO ALL'ESTERNO

Il Consiglio di amministrazione si è impegnato a fare suoi la responsabilità sociale, il coinvolgimento della comunità e la sostenibilità ambientale. L'obiettivo può essere raggiunto in parte attraverso l'impegno per lo "Zero incidenti e infortuni" (garantendo la sicurezza di tutte le nostre persone), facendo così diventare l'azienda un datore di lavoro di elezione dove gli individui crescono, danno il loro contributo e hanno successo, senza dimenticarne la cooperazione con associazioni di beneficenza a livello locale e superiore.

STAKEHOLDER

Il Gruppo ha incluso una risposta ai requisiti del paragrafo 172 alle pagine 48 e 49.

Il Consiglio di amministrazione dialoga regolarmente con gli stakeholder del Gruppo. Il team di Investor Relations offre presentazioni trimestrali agli investitori, tramite il Co-CEO Mohsin Issa e il CFO, ed è sempre pronto a rispondere alle domande poste.

La presente relazione annuale costituisce un supporto a tutto il lavoro organizzativo, esponendo una valutazione equa, equilibrata e comprensibile della posizione e delle prospettive del Gruppo.

La nostra forza lavoro (compresi i colleghi e i collaboratori esterni) è il nostro più grande stakeholder e crediamo che il mantenimento di un dialogo continuo, direttamente con i dipendenti attraverso l'organizzazione di town hall o consigli di fabbrica, rappresenti una comunicazione bidirezionale fondamentale per ricevere feedback e sostenere la nostra cultura aziendale fondante.

Nel Regno Unito abbiamo stabilito EG Foundation per il sostegno alle comunità locali più ampie.

Il sito web del Gruppo (www.eurogarages.com), i canali intranet e i social media forniscono aggiornamenti regolari sullo sviluppo del Gruppo.

