

NUMERI CHIAVE

157[^]

SOCIETÀ ITALIANA PER FATTURATO

60%

BOARD DIVERSITY

+15,38%

PATRIMONIO NETTO CONSOLIDATO

TEMI MATERIALI

GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE

SDGS

5

PARITÀ
DI GENERE

8

LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA

16

PACE, GIUSTIZIA
E ISTITUZIONI
SOLIDE



Il Gruppo Megaholding

IN QUESTO CAPITOLO:

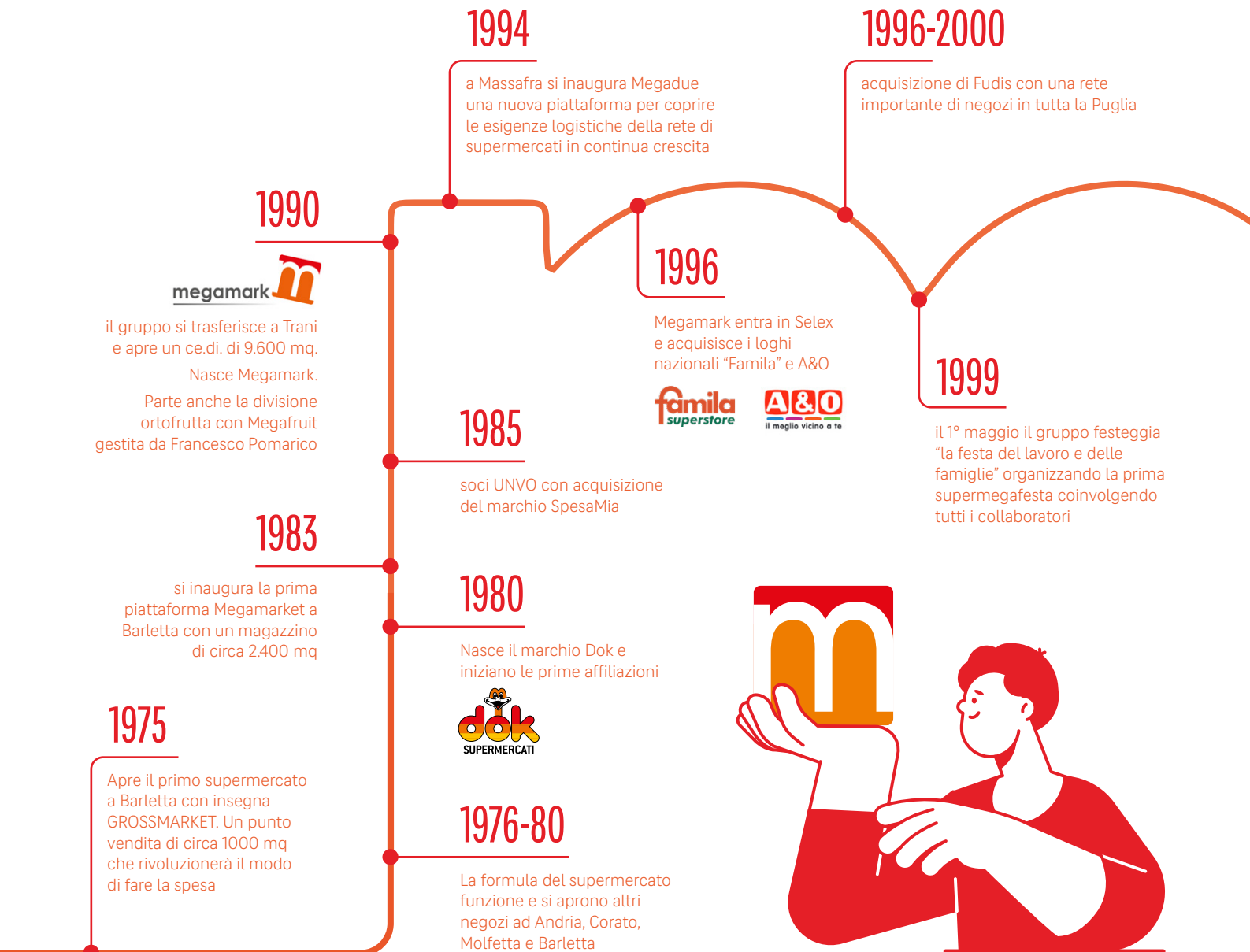
- La storia
- La struttura societaria
- La Corporate Governance
- La mission, la vision e i principi
- Il modello di business
- Analisi e rischi del contesto esterno



La storia

A quasi 50 anni dall'apertura del primo punto vendita a Barletta, la storia di Megaholding continua ad essere ricca di avvenimenti.

Nel corso del 2023, il Gruppo ha raggiunto importanti risultati che hanno permesso di consolidare ulteriormente la propria leadership all'interno del settore. La transizione da realtà locale a realtà nazionale è frutto di scelte strategiche orientate al medio-lungo termine che da sempre hanno caratterizzato la vision e la mission del Gruppo.



2022-24

Otto nuove aperture, 12 ammodernamenti e una nuova piattaforma logistica per un valore di oltre 50 milioni di euro per il piano industriale del biennio 22/24

2023

la società Megaholding S.r.l. è stata menzionata nel report annuale edito da Mediobanca: "Le Principali Società Italiane - 2023". Nella graduatoria delle principali società italiane per fatturato, la Megaholding S.r.l. si è classificata al n. 157

2021

Riparte il bando Orizzonti Solidali promosso da Onlus del Gruppo con un budget di 250mila euro. Riconoscimento Megamark tra le 400 aziende italiane dove si lavora meglio

2020

Donati 400 mila euro alla Protezione Civile per l'emergenza sanitaria da Covid 19 in Puglia. Stanziati 80 milioni di euro per il nuovo piano di sviluppo per ristrutturazioni e nuove aperture

2019

3^a edizione di supermergafesta per celebrare il 45 anni di Megamark festeggiando le famiglie di tutti i collaboratori. Oltre 6000 presenze. Nei supermercati del Gruppo parte la vendita dei prodotti IAMME, prodotti etici per dire Stop al Caporalato

2017

nasce il marchio Joe Zampetti insegna degli store specializzati nel pet care e pet food

2016

Megamark sostiene la start up Bauzaar specializzata nella vendita di prodotti pet food



2000



il cav. Pomarico crea la Fondazione Nicolaus, la onlus del gruppo a sostegno delle necessità dei suoi collaboratori

2010

nasce il master franchising con il gruppo AP commerciale ed entra nel gruppo il marchio SOLE365 negozi in every day all price prevalentemente ubicati in Campania

2009

è l'anno della 2^a supermergafesta. La famiglia è cresciuta e "la festa del lavoro e della famiglia" coinvolge oltre 3.000 persone

2011

promuove Giovani Talenti per erogare borse di studio ai figli meritevoli dei collaboratori

2012

parte la prima edizione del bando di concorso Orizzonti Solidali

2016

parte la prima edizione del concorso letterario Premio Fondazione Megamark

2017

promuove l'iniziativa dei viaggi studio all'estero

2003

acquisisce Mida3 in Campania con oltre 20 negozi di grandi dimensioni tra Campania e Molise

2005

parte un piano di sviluppo molto importante. Megamark acquista i negozi di Carrefour e li riapre con le insegne Dok e Famila con la campagna di comunicazione "il nuovo che arriva è uno di noi"



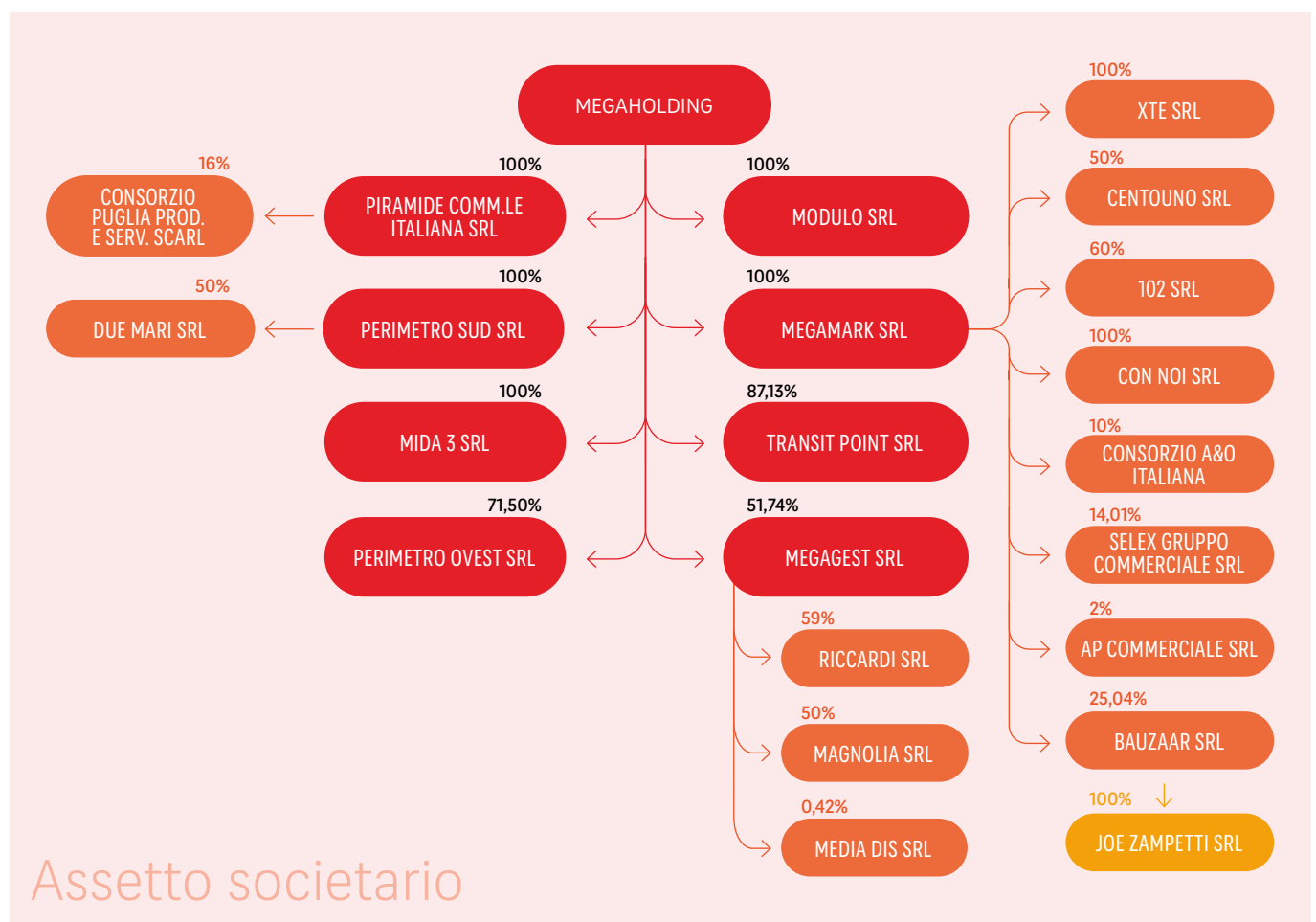
La struttura societaria

2-1

A partire dal 1975, la struttura societaria del Gruppo si è costantemente evoluta allo scopo di intercettare le nuove sfide di mercato.

Nel tempo, le oculute scelte di investimento condotte dalla governance aziendale hanno favorito la diffusione capillare del Gruppo lungo l'intero territorio del Mezzogiorno d'Italia. Oggi, infatti, il Gruppo ha negozi in

Puglia, Calabria, Basilicata Campania, Molise e Lazio. Le politiche di M&A sviluppate nel corso degli anni hanno condotto il Gruppo verso un modello societario che vede la presenza di una holding al vertice della struttura ed una serie di sub-holding aventi lo scopo di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi di business, tra cui quelli connessi al perseguimento di propositi commerciali e di sviluppo aziendale.



Il modello societario del Gruppo vede la presenza di una holding al vertice della struttura ed una serie di sub-holding aventi lo scopo di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi di business.



SOCIETÀ CONTROLLATA

DESCRIZIONE

Megamark s.r.l.

Svolge la propria attività nel settore della commercializzazione all'ingrosso di prodotti per supermercati e superstore. Gli esercizi serviti hanno insegna A&O, Dok, Famila, per la regione Campania anche le insegne Sole 365 e Superò.

Mida 3 s.r.l.

È proprietaria di 6 punti vendita, incluso il format "Colorito"; inoltre conduce in fitto di azienda altri cinque negozi.

Piramide Commerciale
Italiana s.r.l.

Il principale asset è costituito dal centro logistico in zona ASI a Molfetta su una superficie totale di ca 80.000 mq, di cui 30.000 coperti.

Modulo s.r.l.

Si occupa di servizi amministrativi e commerciali per società operanti nel campo della distribuzione di beni di largo consumo.

Perimetro Sud s.r.l.

È proprietaria di 27 punti vendita, di cui 17 gestiti direttamente e 10 concessi in fitto di azienda.

Megagest s.r.l.

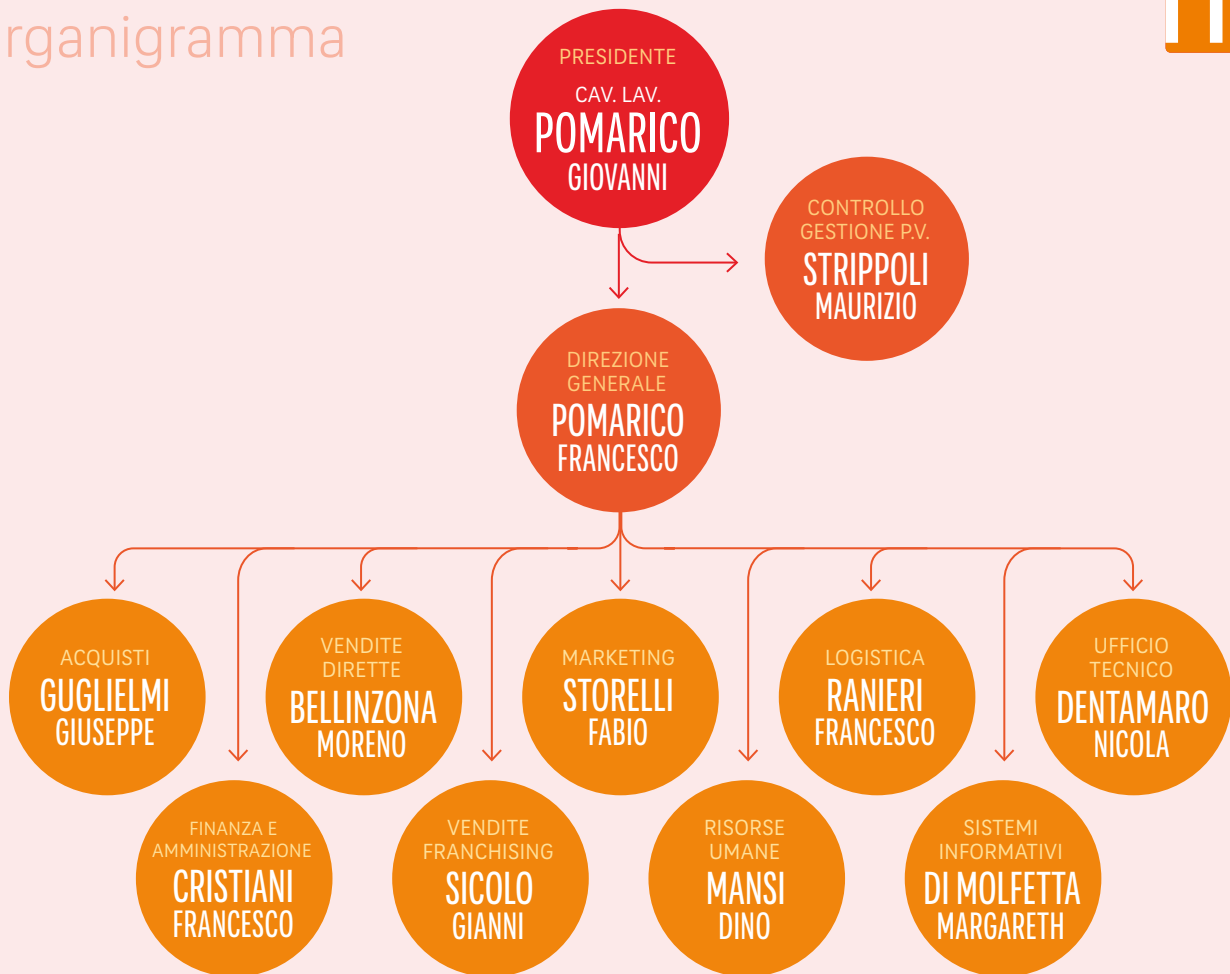
È proprietaria di n. 58 p.v., di cui 54 gestiti direttamente e 4 concessi in fitto di azienda.

L'attività di direzione è attribuita alla capogruppo Megaholding Srl, che si qualifica quale holding mista di gestione partecipazioni ed immobiliare.

La struttura organizzativa prevede un modello organizzativo di tipo funzionale che vede il coinvolgimento attivo di figure in possesso di specifiche conoscenze e competenze nell'ambito del comparto della

distribuzione moderna. Tra le principali peculiarità del modello organizzativo vi è la parcellizzazione delle funzioni direttamente riconducibili alla gestione del processo distributivo, una scelta che nel corso del tempo ha permesso di garantire il raggiungimento di importanti risultati in termini di qualità del servizio offerto, oltre che dal punto di vista delle performance economico-finanziarie.

GRUPPO MEGAHOLDING Organigramma



La Corporate Governance

205-1

405-1

418-1

Il Consiglio di amministrazione

2-9

2-18

Il gruppo Megaholding ha implementato un modello di corporate governance che promuove l'attiva partecipazione di persone con background formativi e professionali diversificati.

La scelta è stata motivata dalla volontà del Gruppo di sviluppare processi strategici in grado di affrontare le principali sfide dell'attuale panorama economico-sociale, che si contraddistingue sempre più per la necessità di convergere verso modelli di gestione maggiormente sostenibili.

In ottemperanza all'articolo 2380 del Codice Civile, la capogruppo ha adottato un modello di corporate governance di tipo "tradizionale," che prevede la distribuzione dei poteri decisionali, volitivi e di controllo tra il Consiglio di amministrazione, l'assemblea dei soci e il collegio sindacale.

Questo modello di governance è stato implementato anche nelle diverse società partecipate che costituiscono la struttura del Gruppo. Il CdA si compone di cinque consiglieri, di cui quattro non coinvolti direttamente nei processi operativi.

Di questi, il 60% dei consiglieri è di genere femminile, una scelta in

Il modello di governance della capogruppo è stato implementato anche nelle diverse società partecipate.



NOME	RUOLO	SOCIO	ETÀ	GENERE	DELEGHE	DATA DI NOMINA
Pomarico Giovanni	Presidente	Si	80	M	Legale rappr.	27.06.23
Di Bari Antonella	Componente	Si	60	F		27.06.23
Forlano Maria Teresa	Componente	Si	59	F		27.06.23
Regano Isabella	Componente	Si	56	F		27.06.23
Storelli Mirko Maria	Componente	Si	39	M		27.06.23

coerenza con gli obiettivi di tutela delle diversità previsti dal Gruppo. Il sistema di remunerazione definito per il consiglio di amministrazione prevede un compenso fisso, a cui andranno gradualmente ad affiancarsi ulteriori premialità connesse al raggiungimento di specifici obiettivi di tipo ESG.

Il Gruppo adotta strategie di sviluppo in grado di affrontare le principali sfide dell'attuale panorama economico-sociale, che converge sempre più verso modelli di gestione maggiormente sostenibili.



60% dei consiglieri

È DI GENERE FEMMINILE



PRESIDENTE
Cav. Giovanni Pomarico

.....

**DATA DI NOMINA
DELLA PIÙ ALTA
CARICA AZIENDALE**
27.06.23

.....

BACKGROUND
Socio fondatore

.....

**FUNZIONI MANAGERIALI
ASSEGNATE**
CEO

2-10

2-11

Il Presidente del Consiglio di amministrazione è il Cavaliere del Lavoro Giovanni Pomarico che, nominato in data 27/06/2023, svolge da sempre la funzione di CEO del Gruppo.

2-12

2-13

2-14

Nel corso del recente passato, il CdA del Gruppo ha preso parte attivamente alla definizione delle politiche ESG. Tra le principali attività condotte nell'ultimo biennio, vi sono la partecipazione attiva nell'ambito delle procedure relative all'analisi di materialità, il coinvolgimento nell'ambito delle valutazioni di impatto e la stesura del bilancio di sostenibilità.



Il Gruppo intende potenziare la propria governance attraverso la definizione di un comitato ESG, il cui compito principale sarà quello relativo al presidio dei rischi di tipo ESG.

Inoltre, il Gruppo intende potenziare la propria governance attraverso la definizione di un comitato ESG, il cui compito principale sarà quello relativo al presidio dei rischi di natura socio-ambientale.

Il comitato sarà dotato di apposito regolamento per il funzionamento, sarà presieduto dal Direttore Generale di Megaholding e riferirà al Consiglio di amministrazione in merito alla gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

È intenzione della società dotarsi di un sistema di MBO e, quindi, di retribuzione variabile legata al raggiungimento non solo di obiettivi economico-finanziari ma anche di tipo ESG

Il collegio sindacale

Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sull'andamento gestionale dell'azienda allo scopo di far fronte, in maniera efficace ed efficiente, ad eventuali criticità.

Come per il Consiglio di amministrazione, anche l'individuazione dei componenti del collegio sindacale è avvenuta attraverso la ricerca di professionalità in possesso di elevate conoscenze e competenze nell'ambito del settore della distribuzione moderna.

COLLEGIO SINDACALE

NOME	RUOLO	ETÀ	BACKGROUND FORMATIVO E PROFESSIONALE
Sardone Michele	Presidente	90	Laurea, iscritto al registro dei revisori legali presso il MEF
Alvisi Isidoro	Sindaco effettivo	63	Laurea, iscritto al registro dei revisori legali presso il MEF
Mazzilli Aldo Francesco	Sindaco effettivo	66	Laurea, iscritto al registro dei revisori legali presso il MEF

L'organismo di vigilanza

2-15

Il Gruppo è dotato di un modello organizzativo conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001. A partire dal 2013, il Gruppo ha scelto di sperimentare tale approccio gestionale allo scopo di prevedere meccanismi formali di regolamentazione della gestione aziendale contribuendo, conseguentemente, alla mitigazione dei rischi aziendali.

In data 4 dicembre 2023, l'Assemblea dei soci di Megaholding ha deliberato l'adozione del Modello organizzativo 231 e ha nominato l'organismo di vigilanza della capogruppo.

L'organismo di vigilanza è responsabile delle procedure relative al whistleblowing; attraverso tale procedura, i dipendenti possono segnalare, anche in forma anonima, eventuali criticità in tema di corruzione, discriminazioni di genere ed ulteriori aspetti connessi al rispetto dei principi dell'etica e della legalità.

È stato attivato un indirizzo di posta elettronica dedicato alla raccolta delle segnalazioni anche in forma anonima. Il Gruppo ha attivato una [piattaforma web](#) che consente al whistleblower di inviare

segnalazioni di illeciti, di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

A tale riguardo, inoltre, è stata predisposta una apposita procedura che ha lo scopo di fornire a chi segnala, chiare indicazioni operative circa l'utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte.

Il Gruppo ha attivato una piattaforma web che consente al whistleblower di inviare segnalazioni di illeciti, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

La revisione legale

2-16

2-26

Per il triennio 2022-2024, i bilanci della Megaholding sono sottoposti a revisione esterna a cura della società Deloitte & Touche S.p.A. L'incarico prevede l'esecuzione di procedure di external assurance nell'ambito del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato.



ORGANISMO DI VIGILANZA

NOME	RUOLO	ETÀ	BACKGROUND FORMATIVO E PROFESSIONALE
Alvisi Isidoro	Presidente	63	Laurea, iscritto al registro dei revisori legali presso il MEF
Stolfa Francesco	Componente	69	Laurea, Albo Avvocati
Binetti Marco	Componente	46	Laurea, Albo Avvocati

La mission, la vision e i principi

Il Gruppo crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.



Tali valori sono declinati anche all'interno del Codice Etico, uno strumento di accountability sottoposto ad aggiornamento nel corso del 2023. Nell'ambito delle proprie attività, gli stakeholder interni di Megamark adottano comportamenti improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsa-

bilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali. Inoltre, gli stakeholder interni garantiscono il massimo livello di professionalità per soddisfare in modo appropriato i bisogni della clientela e degli utenti interni.

Per questi motivi il Gruppo ritiene che tutta la sua attività e i suoi servizi debbano tendere al rispetto di alcuni valori di riferimento, i quali guidano i comportamenti di tutte le persone che agiscono per suo conto, al fine di assicurare la correttezza nel lavoro aziendale, a tutela del patrimonio e dell'immagine del Gruppo e delle aspettative di tutti gli interlocutori di riferimento.



ONESTÀ

Nell'ambito della propria attività professionale, i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i fornitori e chiunque collabori o abbia un qualsiasi rapporto con il Gruppo, sono tenuti ad osservare con diligenza le leggi e i regolamenti vigenti nonché quanto previsto dallo Statuto.



CORRETTEZZA

Nell'esercizio di ogni attività devono essere sempre evitate situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse ossia situazioni in cui un dipendente, un membro di un organo amministrativo o di controllo, un consulente, un fornitore o un collaboratore esterno, direttamente e/o indirettamente, sia portatore di un interesse personale che potrebbe interferire con i doveri verso il Gruppo.



LEALTÀ

Il Gruppo considera la lealtà un principio fondamentale. In questo senso si impegna a non sfruttare eventuali condizioni di ignoranza o di incapacità (anche solo temporanea) e ad evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto del Gruppo, tenti di trarre vantaggio da lacune contrattuali o eventi imprevisti di vario genere.



TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ DELLE INFORMAZIONI

I dipendenti, gli organi di amministrazione e controllo e i collaboratori esterni del Gruppo sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere, comprensibili ed accurate, in modo che, nell'impostare i rapporti con il Gruppo, chiunque vi entri in contatto sia in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli.



IMPARZIALITÀ

L'attività di Megaholding e delle società del Gruppo deve essere improntata alla massima imparzialità nei confronti di tutti gli interlocutori al fine di prevenire ed evitare vantaggi o svantaggi arbitrari nei confronti di consumatori, dipendenti, fornitori, istituzioni e amministrazioni pubbliche, e ogni forma di discriminazione e pregiudizio.



RISERVATEZZA

Il Gruppo garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso. I dipendenti, i consiglieri e i collaboratori esterni sono tenuti, quindi, a rispettare le regole stabilite in conformità alla Legge che tutela la riservatezza dei dati personali e sensibili e sono tenuti a utilizzare le informazioni acquisite, solo in relazione alla propria attività professionale svolta per conto del Gruppo.



CONCORRENZA LEALE

Megaholding e le società del Gruppo assicurano al mercato, pur in un contesto di piena concorrenza e competitività tra imprese, una trasparenza completa su tutte le attività la cui gestione e responsabilità dirette dipendono da Megaholding e/o dalle società del Gruppo.



TUTELA DELLA SICUREZZA, DELL'INTEGRITÀ E DELLA SALUTE

Megaholding e le società del Gruppo mettono in atto tutte le azioni volte a proteggere, valorizzare e tutelare la dignità e l'integrità fisica e morale delle persone, in particolare con ambienti e luoghi di lavoro adeguati a garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti.



TUTELA DEI CONSUMATORI

Megaholding e le società del Gruppo perseguono eccellenza e competitività, offrendo ai propri clienti prodotti e servizi di qualità destinati a soddisfare le loro molteplici esigenze e aspettative.



TUTELA DELL'IMMAGINE AZIENDALE

Megaholding e le società del Gruppo orientano i propri comportamenti, alla tutela dell'immagine aziendale, nella consapevolezza che la buona reputazione e la credibilità costituiscono irrinunciabili valori immateriali e vigila che ciascun destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni, non attui comportamenti che possano ledere l'immagine del Gruppo, in violazione di tale principio.

ICEA si afferma come istituto per offrire servizi di controllo e certificazione qualificati, nel campo degli standard etici ed ambientali, funzionali a creare valore per i clienti e per gli altri soggetti del sistema certificazione.



**Adesione al
Consorzio ICEA**

DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO DAL 2021

L'orientamento strategico del Gruppo trova conferma anche nell'ambito delle scelte intraprese nel tempo. Già dal 2021, infatti, le società del Gruppo hanno aderito al consorzio ICEA secondo il Reg. UE 2018/848. ICEA controlla e certifica diverse migliaia di aziende che svolgono la propria attività nel rispetto delle persone e dell'ambiente, tutelando la dignità dei lavoratori e i diritti dei consumatori. ICEA, parte dall'idea di un modello di economia sostenibile e solidale.

Con questo obiettivo ICEA si afferma come istituto per offrire servizi di controllo e certificazione qualificati, nel campo degli standard etici ed ambientali, funzionali a creare valore per i clienti e per gli altri soggetti del sistema di certificazione.

Il modello di business

Creare valore attraverso un modello di business orientato alla sostenibilità.

Da sempre, il percorso di crescita intrapreso dal Gruppo tiene conto della necessità di convergere verso un modello di creazione del valore incentrato sul paradigma della "creazione di valore condiviso".

La ricerca di adeguati livelli di redditività avviene, infatti, attraverso lo sviluppo di attività collaterali al core business dell'azienda, tra cui, a titolo esemplificativo, investimenti filantropici all'interno dei contesti geografici di riferimento, previsione di meccanismi di welfare a beneficio dei dipendenti e decarbonizzazione dei processi aziendali. Tali azioni vanno ad inserirsi all'interno di un percorso di responsabilità sociale di impresa di tipo volontario, a riprova di come le scelte del Gruppo derivino da un forte orientamento ai principi dell'etica e della sostenibilità socio-ambientale.

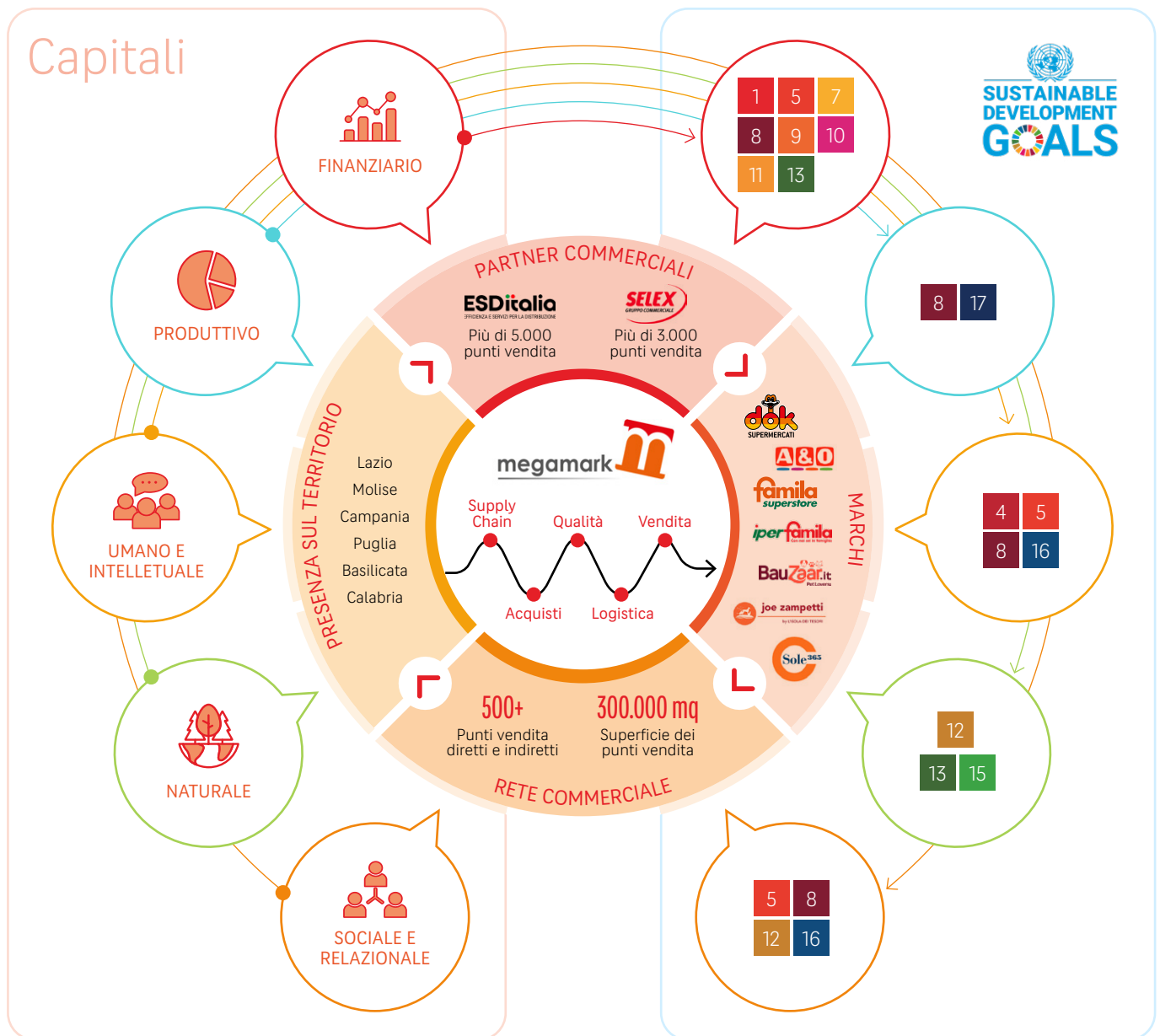
I principi appena esposti hanno contribuito a definire l'attuale configurazione del modello di business aziendale. Il percorso di value creation proposto dal Gruppo prevede l'adozione di una logica integrata che vede il diretto coinvolgimento dei soggetti a valle ed a monte della catena del valore. La ricerca dei partner commerciali avviene mediante la definizione di parametri qualitativi aventi lo scopo di favorire l'individuazione di soggetti conformi alla mission ed alla vision del Gruppo. In parallelo, il Gruppo attiva costantemente percorsi di dialogo con i propri stakeholder, allo scopo di intercettarne i relativi fabbisogni.

Nel corso dell'ultimo quadriennio, la definizione del modello di business del Gruppo ha beneficiato del ricorso al framework di rendicontazione <IR>, originariamente proposto dall'International Integrated Reporting Council (IIRC) ed attualmente recepito dalla IFRS Foundation.



Il sistema “per capitali” proposto dall’<IR> mira a facilitare la comprensione dei diversi processi di value creation perseguiti dal Gruppo. Tale modello permette, inoltre, di favorire la comprensione da parte dei soggetti esterni dello specifico contributo apportato ai 17 SDGs definiti all’interno dell’Agenda 2030.

Da sempre, il percorso di crescita intrapreso dal Gruppo tiene conto della necessità di convergere verso un modello di creazione del valore incentrato sul paradigma della “creazione di valore condiviso”.



Analisi e rischi del contesto esterno

205-1

418-1

Il presidio dei rischi permette di gestire in maniera efficace ed efficiente i potenziali shock derivanti dalla complessità di un settore che nel corso dell'ultimo anno è stato oggetto di profonde criticità.



La crescita dimensionale e la capillarità dei punti vendita lungo l'intera area del Mezzogiorno ha comportato la necessità di prevedere un approccio strategico di tipo risk-based.

Il presidio dei rischi permette, infatti, di gestire in maniera efficace ed efficiente i potenziali shock derivanti dalla complessità di un settore che nel corso dell'ultimo anno è stato oggetto di profonde criticità.

Nel corso del 2023, come evidenziato nel report NielsenIQ - Lo stato del Largo Consumo in Italia, il settore è stato caratterizzato da un significativo incremento del valore delle vendite e da una contestuale diminuzione dei volumi delle vendite, a conferma dell'esistenza di forti criticità dovute all'inflazione.

La relazione inversa tra i due parametri (valore, volume) ha riguardato indistintamente tutti i negozi, con la sola eccezione dei prodotti a marca del distributore (MDD). In tale scenario, le performance del Gruppo risultano essere confortanti.

Nel 2023, il trend di mercato del gruppo Megaholding ha registrato un incremento del +4,54% rispetto al mercato di riferimento, un dato che sottolinea la bontà del modello di business dell'azienda.

Per quanto concerne la mappatura dei rischi, si riportano di seguito i principali ambiti di intervento individuati dal management.

RISCHIO

STRUMENTI DI MITIGAZIONE

Rischio di liquidità

- Diversificazione delle fonti di finanziamento
- Relazioni consolidate con istituti bancari

Rischio di tasso di interesse

- Valutazione degli strumenti di finanziamento
- Individuazione di opportuni strumenti di copertura del rischio

Rischio ambientale

- Transizione verso sistemi energetici di tipo rinnovabile

Rischio di cybersecurity

- Adozione di infrastrutture tecnologiche conformi ai più elevati standard in materia di cyber security

Altri rischi

- Esternalizzazione dei rischi di compliance di natura fiscale e legale

INTRODUZIONE

GRUPPO
MEGAHOLDING

CAPITALE
FINANZIARIO

CAPITALE
SOCIALE E RELAZIONALE

CAPITALE
UMANO E INTELLETTUALE

CAPITALE
PRODUTTIVO

CAPITALE
NATURALE

ALLEGATI

