

bet365 Group Limited

КОРПОРАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ

За периода от 52 седмици, приключил на 30 март 2025 г., съгласно Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations 2018, Компанията е длъжна да предостави доклад за уредбата на своето Корпоративно Управление.

Групата е приела Код на Корпоративно Управление на bet365 и не е приложила Wates Corporate Governance Code или други признати кодекси. Кодът на Корпоративно Управление на bet365 е разработен по висок стандарт, специално за Групата, отразяващ нейната отличителна култура и ценности. Кодът на Корпоративно Управление на bet365, отразява общите дългосрочни цели на Групата, нейния основен Код на Поведение и ценности, и уникалните предизвикателства, представени от хазартната и футболната индустрии.

В основата си, кодът на управление на bet365's има следните ключови принципи:

ЦЕЛ

Основните дейности на Групата са, предоставяне на онлайн залози на спорт и игри в безопасна среда, предлагайки на клиентите водещи за индустрията коефициенти на най-голямото разнообразие от пазари, както и най-добрия продукт, и същевременно извършвайки значителен принос към обществото. Компанията е акционерът на Stoke City Holdings Limited до и включително 8 юли 2024 г.

ПЛАН И МИСИЯ НА ГРУПАТА

Планът и мисията на Групата е да бъде и да продължава да бъде най-предпочитаната водеща марка в света на онлайн залаганията, предлагаща водещ глобален подход към безопасен хазарт в индустрията.

ДЪЛГОСРОЧЕН ПОДХОД НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ

Компанията се стреми да ръководи бизнеса, чрез своя Код за Корпоративно Управление, в посока, съответстваща с нейните Мисия и План. За да постигне това, тя има дългосрочен подход на вземане на решения, така че решенията да поставят на първо място дългосрочните интереси на Групата.

КОД НА ПОВЕДЕНИЕ И ЦЕННОСТИ

Декларацията за код на поведение и ценности на Групата е в основата на нейния Код на Корпоративно Управление. Тези основни ценности управляват всички аспекти на поведението на групата.

Основните ценности включват справедливост; последователност; оценяване на хората (включително служители, клиенти и други заинтересовани страни); признаване на индивидуалния принос; възпитание, развитие и обучение на персонала; гледайки на индивида в цялостен вид; „семеен бизнес“ с няколко поколения различни семейства, заети в бизнеса в световен мащаб; и взаимодействие с всички заинтересовани страни.

Тези ценности са съчетани с Код на Поведение, с помощта на който ценностите проникват в цялата Група, независимо от географията и йерархията, като се гарантира, че Компанията, макар и с дългосрочен подход към целите си, има стабилна схема на управление, вградена както в Групата, така и в нейното взаимодействие с всички заинтересовани страни.

АНГАЖИРАНОСТ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Изграждането на доверие, работейки в партньорство с доставчици, служители, клиенти, акционери и други заинтересовани страни осигурява добра ангажираност на заинтересованите страни през целия бизнес.

Взаимоотношенията със заинтересованите страни са от ключово значение за дългогодишния успех на Групата до момента и са от ключово значение за успеха на Групата в бъдеще и ще продължат да бъдат основен фокус на бизнеса.

Допълнителни подробности за нашата ангажираност със заинтересованите страни са изложени в Декларация за раздел 172 (1) на стр.6.

ПОЛОЖИТЕЛЕН ЕФЕКТ ВЪРХУ МЕСТНАТА ОБЩНОСТ И ОКОЛНАТА СРЕДА

Групата се стреми да постигне всичко посочено по-горе, като същевременно инвестира и подкрепя своите местни общности и околната среда. Инвестирането в местни служители и доставчици, където е възможно, е от основно значение за управлението на Групата, като всички заинтересовани страни споделят успеха на бизнеса.

ПАРИЧНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Групата гарантира, че възнаграждението за всички служители е подходящо, справедливо и отразява приноса на индивида в бизнеса, както и цялостното представяне на Групата, както е определено в секцията за ангажираност със служителите на стр. 17. Бордът на Компанията също така обръща внимание на разликата в заплащането между половете и съответните компании в Групата докладват за това ежегодно.

ОБЩА СТРАТЕГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

Бордът на Групата осигурява цялостния стратегически надзор и управление на групата, както следва:

- Общи стратегически цели - да се поставят всеобхватни очаквания в оперативните части на бизнеса.
- Управление на групови ресурси - надзор и управление на компанията като инвеститор и акционер, управляващ групови ресурси.
- Репутация и Марка на bet365 – да поддържа стойността на репутацията и марката на bet365.

Цялостната ключова стратегическа цел е да се осигурят най-високите стандарти за безопасност на клиентите и за повече подробности ние се позоваваме на Стратегическия доклад на стр. 2.

УПРАВЛЕНИЕ НА РИСКА И СРЕДА НА КОНТРОЛ

Горепосоченото се постига, като Компанията прилага система от политики и контролни мерки, в рамките на които оперират компаниите на Групата.

Групата има ясна организационна йерархия, като всеки Борд има ясно определени цели и роли. Всеки директор има ясно определена роля във всеки Борд.

Оперативните компании определят съответните за тях политики и процедури, и управляват съответните рискове съгласно цялостната стратегия на Групата и Кода за поведение, като основните за нас рискове и непредсказуемости са описани на стр. 12.

ОРГАНИЗАЦИОННА ЙЕРАРХИЯ И СПОСОБНОСТ

Оперативната отговорност за управлението на бизнеса е на ниво оперативна дъщерна компания и Бордът на Компанията гарантира, че тези дъщерни бордове имат подходящият опит, умения и обучение за управление на рисковете, възникващи в този бизнес, като същевременно могат да се възползват от всички възникващи възможности.

Бордът на Компанията също така се уверява, че дъщерните компании имат необходимите финансови и човешки ресурси за управление на тези рискове и възможности, и за ефективно функциониране.

БОРДЪТ НА КОМПАНИЯТА

Бордът на Компанията е съставен от четири директора, които представляват двама съвместни Главни Изпълнителни Директори на Групата, заедно с Председател и лице, което не е член на семейство Коутс, предоставящо обективен глас, за да се поддържа равновесие в Борда на Компанията.

Бордът на Компанията заседава поне веднъж на тримесечие. Програмите, пакетите от борда и управленската информация се изготвят и разпространяват преди всяко заседание, за да се гарантира, че директорите имат достъп до навременна, точна информация, на която да основават решенията. Бордът на Компанията прави преглед на финансовите резултати на бизнеса със залози на спорт и игри. В допълнение, Бордът получава доклад от директора на Имоти на Групата относно за имотите на bet365, притежавани от самата Компания, както и имоти, държани на други места в Групата.

БОРДЪТ НА КОМПАНИЯТА (ПРОДЪЛЖЕНИЕ)

Освен поддържане на своите собствени отговорности, в ролята си на управител, Бордът на Компанията носи отговорност да се увери, че членовете на дъщерни Бордове са наясно и спазват отговорностите на техния собствен директор навсякъде по света, както и да се уверят, че назначените от тях членове на Бордове поддържат основните ценности, принципи, политики и стандарти на Групата за взаимодействие със заинтересовани страни, като подходите за по-безопасно залагане.

ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА АНГАЖИРАНОСТ СЪС СЛУЖИТЕЛИТЕ

Служителите на Групата са ключови активи на бизнеса. Като Група, нашата политика е да демонстрираме, че всички служители, независимо от тяхната роля, степен на позицията или къде се намират по света, се чувстват като интегрална и ценена част от нашия бизнес. Удовлетворението и ангажираността на служителите са в основата на успеха на бизнеса.

Ние налагаме високи стандарти и от нашите служители се очаква да дават най-доброто от себе си. Тези очаквания са взаимни и се отразяват в конкурентоспособните заплати и служебните пакети със разнообразни облаги, които се стремим да предлагаме на нашия персонал. Групата също така набляга специално на равното заплащане за еднакви работни позиции и стриктно се придържа към Закона за съвременното робство във Великобритания. Една от нашите основни цели е да бъдем “предпочитаният работодател” в местните общности, където оперираме.

Заплатите и служебните облаги са само част от разнообразните фактори за ангажираност със служителите. Имаме и редица програми за здраве и благосъстояние на служителите, които са насочени както към физическо, така и към психическо благополучие. Предлаганите от нас работни места са проектирани да бъдат безопасни и защитени, със съоръжения и екипи за здраве и безопасност гарантират отстраняването на всеки риск, макар и нашата дейност по своята същност да е ниско рискова. Групата също има политики за подобряване на цялостното служебно изживяване на персонала, включително надбавки за храна в главния офис, допълнителен почивен ден за рождени дни, както и възможността за купуване/продаване на дни от годишния отпуск.

Групата винаги е съзнавала, че развитието и обучението на персонала е неразделна част от стратегическото планиране на организацията, предоставяйки на служителите си знанията и уменията, необходими да изпълняват ефективно индивидуалните си задачи, което спомага за достигането стратегическите цели на Групата.

До разделянето на Stoke City Holdings Limited и нейните дъщерни дружества на футболистите бяха предоставени набор от предимства и удобства, които им позволяват да реализират потенциала си като спортисти. Това включваше подкрепа от квалифицирани професионалисти в области като футболен тренинг, медицински прегледи и рехабилитационна терапия, фитнес и кондиция, здравословно хранене и спортна психология.

В Групата се предлага широка програма за вътрешно и външно обучение и развитие. През изминалия период екипът ни за обучение и развитие осигури обучение на работното място за всички служители в Групата. Това беше допълнително подкрепено от използването на стратегии за електронно обучение и обучение на работното място от специализирани инструктори. Оценяването и напредъка в нивата на заплащане е както прозрачно, така и стриктно.

Обратна връзка със служителите се осъществява редовно в реално време чрез редовните канали за докладване, включително ескалиране до Борда на Компанията, когато това е необходимо, с предприемане на уместните действия при нужда.

Групата е работодател, предлагащ равни възможности и прилага политика на нулева толерантност към всеки вид дискриминация. Това се отразява в нашите процеси за селекция и набиране на персонал, и продължава през цялата кариера на служителя с възможности за обучение, по-нататъшно развитие и напредък, изцяло въз основа на уменията и способностите на индивида, като за служители с увреждания се прилагат необходимите корекции за приспособяване. Голяма част от успеха на Групата се основава на нейната способност да открива, развива и насърчава таланти вътре в организацията.

От голяма важност за Групата е служителите са активна част от колектива, като те редовно биват информирани чрез подробни комуникации от отдел Човешки Ресурси и срещи на ръководството на

bet365 Group Limited

КОРПОРАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ

отделите относно въпроси, които засягат служителите, и различните фактори, влияещи върху представянето на Групата.

