

В соответствии с Положением о компаниях (разная отчетность) 2018 года за 52-недельный период, закончившийся 26 марта 2023 года, Компания должна предоставить отчет о своих механизмах корпоративного управления.

bet365 Group (далее — «Группа») не применяла Кодекс корпоративного управления Уэйтса или другие признанные кодексы в качестве своего собственного существующего кодекса. Группа приняла Кодекс корпоративного управления bet365, разработанного в соответствии с высокими стандартами специально для Группы, отражающего ее собственную особую культуру и ценности внутри Группы. Кодекс корпоративного управления bet365 отражает общие долгосрочные цели Группы, ее главные ценности и кодекс корпоративной этики, а также уникальные проблемы, возникающие в индустрии азартных игр и футбола.

В основе корпоративного кодекса bet365 лежат следующие ключевые принципы:

НАЗНАЧЕНИЕ

Основными видами деятельности Группы являются предоставление ставок на спорт в Интернете и с мобильных устройств наряду с играми, онлайн-казино, бинго и покером в безопасной среде, предлагая нашим клиентам лучшие в отрасли коэффициенты для широкого выбора рынков вместе с лучшими продуктами, в то же время внося значительный вклад в общество в целом. Группа является акционером холдингов Сток Сити (Stoke City Holding Limited).

ВИДЕНИЕ И ЦЕЛЬ ГРУППЫ

Видение и цель Группы - быть и оставаться самой популярной в мире компанией по онлайн-ставкам на спорт, предлагая ведущий в отрасли подход к более безопасным азартным играм.

ДОЛГОСРОЧНЫЙ ПОДХОД К ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ

Компания стремится вести бизнес с помощью своего Кодекса корпоративного управления в направлении, соответствующем ее цели и видению. Для достижения этого требуется долгосрочный подход к принятию решений, чтобы гарантировать, что решения ставят на первое место долгосрочные интересы Группы.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ПОЛОЖЕНИЯ О ЦЕННОСТЯХ

Кодекс корпоративной этики и положения о ценностях Группы лежат в основе Кодекса корпоративного управления. Данные ценности определяют все аспекты поведения Группы.

Основные ценности включают справедливость; последовательность; всегда ценить людей (включая сотрудников, клиентов и других заинтересованных лиц); признание индивидуального вклада; воспитание, развитие и обучение персонала, роль индивидуальности; «семейный бизнес», в котором несколько поколений разных семей работают по всему миру; и партнерский подход ко всем заинтересованным сторонам.

Эти ценности сочетаются с Кодексом корпоративной этики, который гарантирует, что ценности признаются всей Группой, независимо от географического положения и иерархии, гарантируя, что Компания, придерживаясь долгосрочного подхода к своим целям, имеет прочную структуру управления, встроенную как в Группу, так и во взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Укрепление доверия в партнерстве с поставщиками, сотрудниками, клиентами, акционерами и другими сторонами обеспечивает хорошее взаимодействие с заинтересованными сторонами в рамках всего бизнеса.

Отношения с заинтересованными сторонами являются ключом к давнему успеху Группы, ключом к успеху Группы в будущем и будут оставаться ключевым направлением деятельности.

Дополнительная информация о взаимодействии с заинтересованными сторонами находится в Секции 172 (1) положения на странице 5.

ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ВЛИЯНИЕ НА МЕСТНОЕ СООБЩЕСТВО И ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Группа стремится достичь всего вышеперечисленного, одновременно инвестируя и поддерживая местные сообщества и окружающую среду. Инвестирование в местных сотрудников и поставщиков, где это возможно, занимает центральное место в его управлении Группой, поскольку все заинтересованные стороны участвуют в успехе бизнеса.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Группа обеспечивает надлежащее и справедливое вознаграждение для всех сотрудников, которое отражает вклад человека в бизнес, а также общие результаты деятельности Группы. Совет директоров Компании также принимает во внимание гендерный разрыв в оплате труда, и соответствующие дочерние компании Группы ежегодно отчитываются об этом.

ОБЩАЯ СТРАТЕГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

Совет директоров Компании обеспечивает общий стратегический надзор и руководство Группой следующим образом:

- Общие стратегические цели — определение общих ожиданий по операционным сегментам бизнеса.
- Управление ресурсами группы — контроль и управление Компанией как инвестором и акционером, управляющим ресурсами группы.
- Репутация и бренд bet365 — для поддержания ценности репутации и бренда bet365.

Ключевая общая стратегическая цель — обеспечить высочайшие стандарты безопасности клиентов, и мы обращаемся к Стратегическому отчету на странице 2 за более подробной информацией.

ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ РИСКОМ

Вышеупомянутое достигается за счет того, что Компания обеспечивает наличие структуры Групповых политик и средств контроля, в рамках которых дочерние компании Группы могут работать.

В Группе существует четкая организационная иерархия, в которой каждый Совет директоров имеет четко определенные цели и роли. Таким образом, каждый директор имеет четко определенную роль в каждом совете директоров.

Операционные дочерние компании устанавливают свои соответствующие политики и процедуры и соответственно управляют своими соответствующими рисками в соответствии с общей стратегией Группы и Кодексом поведения, с нашими Основными рисками и неопределенностями, подробно изложенными на странице 7.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИЕРАРХИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ

Операционная ответственность за ведение бизнеса находится на уровне Операционной дочерней компании, и Совет директоров Компании гарантирует, что эти дочерние советы имеют соответствующий опыт, навыки и обучение для управления рисками, возникающими в этих компаниях, и при этом могут использовать любые возникающие возможности.

Совет директоров Компании также обеспечивает наличие у дочерних компаний финансовых и человеческих ресурсов, необходимых для управления этими рисками и возможностями, а также для эффективной работы.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ КОМПАНИИ

Совет Компании состоит из четырех директоров, в состав которых входят два совместных главных исполнительных директора Группы, а также председатель и член совета, не являющийся членом семьи Коутс, который обеспечивает объективный голос и помогает обеспечивать баланс внутри Совета директоров Компании.

Совет директоров Компании собирается по крайней мере один раз в квартал. Необходимая информация подготавливается и распространяется перед каждым собранием, чтобы директора имели доступ к своевременной и точной информации для принятия решений. Совет директоров Компании рассматривает финансовые и коммерческие показатели как букмекерского и игрового бизнеса, так и футбольного клуба «Сток Сити». Кроме того, Совет получает от директора по имуществу Группы обновленную информацию о недвижимости bet365, которая принадлежит самой Компании, а также о собственности, находящейся в других частях Группы.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ КОМПАНИИ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

В дополнение к выполнению своих собственных обязанностей, как часть координирующей роли Совета директоров Компании, это гарантирует, что члены дочернего Совета осведомлены и выполняют свои собственные обязанности во всем мире, а также обеспечивает соблюдение назначаемыми членами Совета директоров дочерних организаций основных ценностей группы, принципов, политики и стандартов взаимодействия с заинтересованными сторонами, например, по подходам к ответственной игре.

ЗАЯВЛЕНИЕ О ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

Сотрудники Группы являются ключевым активом бизнеса. Наша политика Группы заключается в том, чтобы продемонстрировать, что все сотрудники, независимо от должности, стажа или места в мире, чувствуют себя неотъемлемой и ценной частью нашего бизнеса. Удовлетворенность и вовлеченность сотрудников лежат в основе успеха бизнеса.

Мы устанавливаем высокие стандарты, и мы ожидаем, что наши сотрудники будут работать в меру своих возможностей. Это взаимно и отражается в конкурентоспособных зарплатах и обширных пакетах льгот, которые мы стремимся предложить нашим сотрудникам. Группа также уделяет особое внимание равной оплате за равный труд и строго соблюдает Закон Великобритании о современном рабстве. Одна из наших основных целей — быть «предпочтительным работодателем» в местных сообществах, в которых мы работаем.

Заработная плата и льготы являются лишь частью более широких факторов вовлеченности персонала. У нас также есть ряд программ по охране здоровья и благосостояния сотрудников, направленных как на физическое, так и на психическое благополучие. Наши рабочие места, конечно же, спроектированы так, чтобы быть безопасными и надежными, а наши объекты и команды по охране труда и технике безопасности обеспечивают устранение любого риска, хотя наша деятельность по своей сути является средой с низким уровнем риска. В Группе также действует политика по улучшению общего опыта сотрудников, включая льготы на питание при работе в головном офисе, дополнительный выходной в дни рождения, а также возможность покупать или продавать отпускные дни.

Группа всегда признавала, что развитие и обучение персонала являются неотъемлемой частью стратегического планирования организации, обеспечивая всех сотрудников знаниями и навыками для эффективного выполнения своей индивидуальной работы и тем самым обеспечивая достижение Группой своих стратегических целей.

Футболистам предоставляется ряд льгот и удобств, позволяющих им реализовать свой спортивный потенциал. Это включает поддержку со стороны квалифицированных специалистов в таких областях, как тренерская работа по футболу, медицинское обследование и реабилитация, силовая и кондиционная подготовка, питание и спортивная психология.

Тренировочная база Клуба в Клейтон-Вуде предоставляет игрокам современную инфраструктуру для достижения успеха, предлагая всепогодные футбольные поля; силовое, кондиционное и реабилитационное оборудование; и современная столовая, отвечающая всем потребностям в питании.

В рамках Группы предлагается обширная программа внутреннего и внешнего обучения и развития. В течение отчетного периода команда обучения и развития провела обучение на рабочем месте для всех сотрудников Группы. Этому также способствовало использование стратегий электронного обучения и обучение на рабочем месте специализированными инструкторами. Оценка и прогресс в рамках диапазонов заработной платы являются прозрачными и строгими.

Обратная связь от сотрудников поступает на постоянной основе в режиме реального времени по обычным каналам отчетности, включая передачу информации Совету директоров Компании, где это необходимо, с принятием мер по мере необходимости.

Группа является работодателем, предоставляющим равные возможности, и проводит политику нетерпимости и отсутствия дискриминации. Это отражается в наших процессах найма и отбора и продолжается на протяжении всей карьеры сотрудника, предоставляя возможности для обучения, дальнейшего развития и развития, полностью основанные на индивидуальных навыках и способностях, с корректировками, вносимыми с учетом инвалидности. Большая часть успеха Группы основана на ее способности выявлять, развивать и продвигать таланты внутри организации.

Группа придает большое значение вовлечению своих сотрудников и продолжает информировать их посредством детального общения с персоналом и совещаний с руководством подразделений о вопросах, затрагивающих их как сотрудников, а также о различных факторах, влияющих на эффективность деятельности Группы.

Директора несут ответственность за подготовку Стратегического отчета, Отчета директоров и финансовой отчетности в соответствии с применимым законодательством и нормативными актами.

Закон о компаниях требует, чтобы директора готовили финансовую отчетность Группы и Компании за каждый финансовый период. В соответствии с этим законом директора решили подготовить финансовую отчетность в соответствии с общепринятой практикой бухгалтерского учета Соединенного Королевства (стандарты бухгалтерского учета Соединенного Королевства и применимое законодательство).

В соответствии с законодательством о компаниях директора не должны утверждать финансовую отчетность, если они не убеждены в том, что она дает правдивое и объективное представление о состоянии дел Группы и Компании, а также о прибыли или убытках Группы за этот период.

При подготовке финансовой отчетности директора обязаны:

- a. выбрать подходящую учетную политику и затем последовательно применять ее;
- b. делать суждения и бухгалтерские оценки, которые являются разумными и осмотрительными;
- c. указать, соблюдались ли применимые стандарты бухгалтерского учета Великобритании, с учетом любых существенных отклонений, раскрытых и объясненных в финансовой отчетности; и
- d. подготавливать финансовую отчетность на основе принципа непрерывности деятельности, за исключением случаев, когда неправомерно предполагать, что Группа и Компания продолжат свою деятельность.

Директора несут ответственность за ведение надлежащего бухгалтерского учета, достаточного для отображения и объяснения операций Группы и Компании, а также раскрытия с разумной точностью в любое время финансового положения Группы и Компании, а также позволяющего им гарантировать соответствие финансовой отчетности Закон о компаниях 2006 года. Они также несут ответственность за сохранность активов Группы и Компании и, следовательно, за принятие разумных мер по предотвращению и выявлению мошенничества и других нарушений.

