

La Société est tenue de fournir un rapport sur ses dispositions en matière de gouvernance d'entreprise pour la période de 53 semaines s'étant achevée le 31 mars 2024, conformément à la Réglementation des Entreprises (Rapports divers) 2018 (Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations 2018).

Le Groupe a adopté le Code de gouvernance d'entreprise de bet365 comme son propre code de gouvernance et n'a pas appliqué le Code de gouvernance d'entreprise de Wates ni aucun autre code existant. Le Code de gouvernance d'entreprise de bet365 est conçu expressément pour le Groupe uniquement et selon des normes élevées, reflétant sa propre culture et les valeurs distinctes affichées au sein du Groupe. Le Code de gouvernance d'entreprise de bet365 reflète les objectifs généraux à long terme du Groupe, son Code de conduite essentiel, ses valeurs et les défis uniques que présentent les secteurs des jeux d'argent et du football.

Le Code de Gouvernance de bet365 repose sur les principes clés suivants :

OBJECTIF

Les activités principales du Groupe sont : la mise à disposition de services de paris sportifs et sur téléphone portable et en ligne, ainsi que de Jeux, Casino en ligne, Bingo et Poker, et ce dans un environnement sécurisé nous permettant d'offrir à nos clients les meilleures cotes du secteur sur une grande variété de types de paris ainsi que le meilleur produit, tout en contribuant de manière significative à la société au sens large. La Société était actionnaire de Stoke City Holdings Limited pendant cet exercice fiscal.

VISION ET MISSION DU GROUPE

La vision et mission du Groupe est d'être et de continuer à être la première marque mondiale de paris, offrant une approche à la pointe du secteur sur le Jeu à faible risque.

DÉMARCHE À LONG TERME EN MATIÈRE DE PRISE DE DÉCISION

La Société s'est fixée pour but de mener ses affaires dans une direction cohérente avec sa mission et à sa vision grâce à son Code de gouvernance d'entreprise. Pour ce faire, elle a adopté une démarche à long terme en ce qui concerne sa prise de décision afin de s'assurer que les décisions prises accordent la priorité aux intérêts du Groupe.

CODE DE CONDUITE ET DÉCLARATION DE VALEURS

Le Code de Conduite et Déclaration de Valeurs du Groupe est au cœur de son Code de gouvernance d'entreprise. Ces valeurs fondamentales dirigent la conduite du Groupe sur tous ses aspects.

Parmi ces valeurs fondamentales se retrouvent : l'impartialité ; la cohérence ; la valorisation des personnes (y compris les employé(e)s, client(e)s, et autres parties prenantes) ; la reconnaissance de la contribution individuelle ; l'encouragement, le développement et la formation du personnel en considérant l'individu dans son ensemble ; une « affaire familiale » avec plusieurs générations de différentes familles employées partout dans le monde au sein de l'entreprise ; et une démarche de partenariat avec toutes les parties prenantes.

Ces valeurs sont en lien direct avec un Code de conduite qui veille à ce que celles-ci se répandent dans l'ensemble du Groupe, indépendamment de la géographie et de la hiérarchie, garantissant ainsi que

la Société, tout en adoptant une démarche à plus long terme pour atteindre ses objectifs, dispose d'un cadre de gouvernance solide intégré à la fois au Groupe et à ses interactions avec toutes les parties prenantes.

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

L'instauration de la confiance en travaillant en partenariat avec les fournisseurs, employé(e)s, client(e)s, actionnaires et autres parties prenantes assure un bon engagement de la part des parties prenantes dans toute l'entreprise.

À ce jour, les relations avec les parties prenantes ont joué un rôle clé dans le succès du Groupe. Elles sont essentielles à la réussite du Groupe à l'avenir et continueront à être au centre des préoccupations de l'entreprise.

Plus d'informations au sujet de notre Engagement auprès des parties prenantes sont disponibles dans la Section 172(1) de la Déclaration, à la page 6.

IMPACT POSITIF SUR LA COMMUNAUTÉ LOCALE ET L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe vise à atteindre tous les objectifs ci-dessus, tout en investissant et en soutenant ses communautés et environnement. Investir en faveur des employé(e)s et fournisseurs locaux, dans la mesure du possible, est au cœur à la gouvernance du Groupe, toutes les parties prenantes partageant ainsi le succès de l'entreprise.

RÉMUNÉRATION

Le Groupe s'assure que la rémunération est appropriée et équitable pour tous ses employés, et qu'elle reflète la participation et la contribution des individus envers l'entreprise ainsi que la performance globale du Groupe. Le Conseil d'Administration de la Société est également soucieux de l'écart de rémunération entre les genres et les filiales compétentes du Groupe fournissent un rapport annuel sur ce sujet.

STRATÉGIE ET ADMINISTRATION GLOBALE

Le Conseil d'Administration de la Société fournit la supervision et administration stratégique du Groupe comme suit :

- Objectifs stratégiques globaux – se fixer des attentes fondamentales sur toutes les branches d'exploitation de l'entreprise.
- Administration des ressources du Groupe – superviser et administrer la Société en tant qu'investisseur et actionnaire en charge de la gestion des ressources du Groupe.
- Réputation et Marque bet365 – entretenir la valeur de la réputation et la marque de bet365.

L'un des principaux objectifs stratégiques est de proposer les normes les plus élevées en matière de sécurité des clients. Nous renvoyons au Rapport stratégique, à la page 2 pour plus d'informations.

GESTION DU RISQUE ET PROCESSUS DE RÉGULATION

La Société s'assure qu'il existe un cadre de politiques et de contrôles à l'échelle du Groupe dans conformément auxquels les filiales du Groupe doivent opérer.

Le Groupe a une hiérarchie organisationnelle bien établie, et chaque Conseil d'Administration possède des rôles et objectifs clairement définis. Chaque directeur a un rôle bien défini au sein de chaque Conseil d'Administration.

Les filiales opérationnelles fixent leurs propres politiques et procédures, tout comme elles gèrent les risques qui les concernent en accord avec la stratégie globale du Groupe et le Code de conduite. Vous pouvez trouver plus d'informations sur nos risques et incertitudes principaux à la page 12.

HIÉRARCHIE ORGANISATIONNELLE ET APTITUDE

La responsabilité organisationnelle de la gestion de l'entreprise repose sur la Filiale opérationnelle et le Conseil d'Administration de la Société s'assure que les Conseils d'Administration des filiales possèdent l'expérience, les compétences et la formation nécessaires pour gérer les risques survenant au sein de ces entreprises, tout en étant capable de profiter de toute opportunité pouvant surgir.

Le Conseil d'Administration de la Société s'assure également que les entreprises filiales possèdent les ressources financières et humaines nécessaires à la gestion de ces risques et opportunités et à l'efficacité opérationnelle.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA SOCIÉTÉ

Le Conseil d'Administration de la Société est formé de quatre directeurs, c'est à dire deux Directeurs généraux de groupe adjoints, ainsi qu'un Président et une personne n'étant pas membre de la famille Coates qui apporte une voix et un regard objectif et contribue à maintenir l'équilibre au sein du Conseil d'Administration de la Société.

Le Conseil d'Administration de la Société se réunit au moins une fois par trimestre. Les programmes, documents importants et informations sur le management sont préparés et distribués avant chaque réunion pour s'assurer que les Directeurs aient accès à des informations opportunes et exactes sur lesquelles appuyer leurs décisions. Le Conseil d'Administration de la Société examine les performances financières et commerciales des activités de Paris sportifs et de Jeux de hasard, ainsi que celles de Stoke City Football Club. De plus, le Directeur immobilier du Groupe tient le Conseil informé sur les biens immobiliers de bet365 qui sont la propriété de la Société elle-même ainsi que sur les biens appartenant à d'autres entités du Groupe.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA SOCIÉTÉ (SUITE)

En plus d'assumer ses propres responsabilités, dans son rôle d'administrateur, le Conseil d'Administration de la Société s'assure que les membres du Conseil d'Administration des filiales sont au courant et agissent en conformité avec les responsabilités mondiales de leur propre directeur. Le Conseil d'Administration du Groupe s'assure également que les membres élus du Groupe respectent les valeurs, principes et politiques du Groupe ainsi que les principes d'interaction avec les parties prenantes, comme par exemple son approche en terme d'un jeu à faible risque.

DÉCLARATION SUR L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉ(E)S

Les employés du Groupe sont des acteurs clés de la Société. En tant que Groupe, notre politique est de démontrer que tous les employés, indépendamment de leur rôle, de leur ancienneté ou de l'endroit où ils se trouvent dans le monde, se sentent partie intégrante et valorisée de notre entreprise. La satisfaction et l'implication des employés sont à la base du succès de l'entreprise.

Nous fixons des normes élevées et nous attendons de nos employés qu'ils travaillent au mieux de leurs capacités. Cette exigence est réciproque et se reflète dans les salaires compétitifs et les nombreux avantages que nous offrons à notre personnel. Le Groupe met également l'accent sur l'égalité de rémunération pour des emplois équivalents et adhère strictement à la loi britannique sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act). L'un de nos principaux objectifs est d'être « l'employeur de choix » au sein des communautés locales dans lesquelles nous opérons.

Les salaires et les avantages ne constituent qu'une partie des facteurs plus généraux d'engagement du personnel. Nous avons également mis en place un certain nombre de programmes de santé et de bien-être destinés aux employés, qui visent à la fois le bien-être physique et mental. Nos lieux de travail sont, bien évidemment, conçus pour être sûrs et sécurisés, et nos équipes chargées de la santé et de la sécurité veillent à l'élimination de tout risque, bien que nos activités soient, par nature, peu exposées aux risques. Le Groupe a également mis en place des politiques visant à améliorer l'expérience globale des employés, y compris des indemnités de repas lorsqu'ils travaillent depuis le bureau central, un jour de congé supplémentaire pour les anniversaires ainsi que la possibilité d'acheter ou de vendre des jours de congé.

Le Groupe a toujours reconnu que le développement et l'apprentissage du personnel font partie intégrante de la planification stratégique de l'organisation, en dotant tous les membres du personnel des connaissances et des compétences nécessaires pour accomplir efficacement leur travail individuel et, ainsi, veiller à ce que le Groupe atteigne ses objectifs stratégiques.

Les joueurs de football bénéficient d'une série d'avantages et de commodités qui leur permettent de réaliser leur potentiel en tant qu'athlètes. Cela inclut le soutien de professionnels qualifiés dans des domaines tels que l'entraînement de football, le dépistage médical et la rééducation, le renforcement musculaire et le conditionnement, la nutrition et la psychologie du sport.

Le centre d'entraînement du Club à Clayton Wood offre aux joueurs des infrastructures de premier ordre pour réussir, avec des terrains de football praticables par tous les temps, des équipements de musculation, de conditionnement et de rééducation, ainsi qu'un réfectoire moderne pour répondre à tous les besoins nutritionnels.

Dans l'ensemble du Groupe, un vaste programme de formation et de développement, tant interne qu'externe, est proposé. Au cours de la période, l'équipe de formation et de développement a dispensé des formations sur le lieu de travail à tous les employés du Groupe. L'utilisation de stratégies d'apprentissage en ligne et la formation en cours d'emploi par des formateurs spécialisés ont également contribué à ce résultat. L'évaluation et la progression dans les fourchettes de rémunération sont à la fois transparentes et rigoureuses.

Les retours de la part des employés est obtenu en permanence et en temps réel par le biais des canaux de communication normaux, y compris la remontée au Conseil d'Administration de la Société, et des actions sont prises si nécessaire.

Le groupe est un employeur qui respecte l'égalité des chances et applique une politique de tolérance zéro en matière de non-discrimination. Cela se reflète dans nos processus de recrutement et de sélection, et se poursuit tout au long de la carrière de l'employé, avec des possibilités de formation, de développement et de progression basées entièrement sur les compétences et les capacités des individus, avec des ajustements pour tenir compte des handicaps. Une grande partie du succès du Groupe repose sur sa capacité à identifier, développer et promouvoir les talents au sein de l'organisation.

Le Groupe accorde une grande importance à l'implication de ses employés et a continué à les tenir informés, par le biais de communications détaillées des Ressources Humaines et de réunions de gestion départementales, sur les questions qui les concernent en tant qu'employés, ainsi que sur les différents facteurs qui affectent la performance du Groupe.