VERSANT

行为准则

目录

Versant: 关于我们 3
我们的核心价值观 4
践行《行为准则》 6
在决策时运用良好的判断力 7
寻求指导并提出疑虑 7
提出疑虑时 7
联系董事会 8
报复行为零容忍 8
以身作则：经理的额外职责 9
商业行为原则 11
我们对工作环境的承诺 11
公平、尊重地对待他人 11
促进健康和安全 11
我们对受众、客户和公司的承诺 11
尊重隐私 11
避免利益冲突 12
保护知识产权，保障专有和机密信息的安全 12
切勿从事内幕交易或泄露内幕信息 12
确保财务责任 13
负责任地沟通 13
我们对合乎道德的商业行为的承诺 14
公平竞争 14
切勿行贿受贿 14
负责任地处理礼品和商务招待 14
合法且合乎道德地与政府互动并参与政治活动 14
遵守适用的金融犯罪法律 14
遵守国际贸易管制 15
保护环境 15
与供应商和其他业务合作伙伴建立合乎道德的业务关系 15
其他信息 17
《行为准则》确认 17
非雇佣合同 17
豁免 17

2026 年 7 月更新

Versant: 关于我们



Versant 是体育、新闻和娱乐行业中的一支变革性力量，汇聚了众多为大众带来启发、资讯和愉悦体验且备受信赖的标志性品牌。我们独特的内容与服务组合丰富了文化肌理、点燃了热情、引发了对话，并将人们与心中所爱紧密相连。Versant 以培育创造力并与热忱的受众群体构建深厚联结作为坚实的基础，而这至今仍驱动我们前行。

《行为准则》为我们的企业经营和价值选择提供了框架。每一位 Versant 员工都有责任践行本准则，遵守最高的道德和职业行为标准。请仔细阅读本准则，并将其应用于日常工作及与他人的互动中。

如果您有任何疑问或对正确做法感到不确定，请寻求指导。我们的人力资源、法务和合规团队随时乐意提供帮助。如果您希望匿名交流（在当地法律允许的情况下），可随时拨打我们的 Versant 倾听热线。

在此邀请各位与我一道践行本准则所阐述的价值观，并衷心感谢大家在 Versant 各岗位的付出与奉献。

Mark Lazarus
Versant 首席执行官

我们的核心价值观

指引我们发展前行的价值观包括**信任、透明和团队合作**。我们携手合作、彼此支持、共享信息，并坚信旗下各品牌的每一位成员均致力于推动 Versant 取得成功。

为取得成功，我们还必须做到以下几点：



秉持创业精神。

Versant 的每一位成员都至关重要。您的想法、主动性和主人翁精神将直接塑造我们的影响力。我们鼓励大胆设想、创造性地解决问题和个人担当。



敏捷运营。

速度至关重要。我们将破除繁琐的层级流程，果断行动，审慎承担风险，并在实践中不断学习。



责任担当。

我们都是 Versant 的主人。我们必须对自己的行为和工作负责。

这些原则将成为我们前进的基石，使我们在传承既往文化精髓的同时，为 Versant 打造独特的身份标签。

践行《行为准则》

《行为准则》（“准则”）阐明了我们如何以正确的方式实现目标并取得成功。它界定了我们的商业行为原则，反映了我们对诚信的共同承诺。

本准则适用于 Versant Media Group, Inc.（包括其直接或间接持有 50% 以上表决控制权的所有子公司和关联公司，统称为“Versant”或“公司”）的所有员工、高级职员和董事。

为支持落实本准则中所述原则，公司制定了旨在为各业务部门和各地区员工提供指导的政策。此外，某些业务部门还针对其业务、工作职能和所在地区制定了相应政策和程序。在某些情况下，这些政策和程序可能比本准则的要求更为严格。我们都有责任了解并遵守适用于我们的政策和程序。

本文件中引用了供员工参考的内部政策。这些配套文件可通过公司的内部政策库获取，可能无法公开访问。

我们在许多地区开展业务，而这些地区的法律法规可能存在差异。我们知道，无论在何处运营，遵守法律都是我们的基本义务。任何商业机会、感受到的管理压力或不成文的默契，都不能成为违反法律要求的理由。由于 Versant 在美国注册成立，我们在世界各地的业务和员工除了受运营所在国家/地区的法律约束外，还可能受美国法律管辖。在某些情况下，可能需要考虑不同司法管辖区的多项法律。

我们向所有员工提供本《准则》及相关培训，以帮助您了解自身职责。如果您对本《准则》或适用于您的政策及法律有任何疑问，请咨询您的主管、人力资源代表、合规部（askcompliance@versantmedia.com）或法务部。



在决策时运用良好的判断力

公司在本准则中界定了商业行为原则，并制定了相关政策和程序，以帮助您遵守法律。然而，某些情况下正确的做法可能并不明确。若您正面临艰难决策或处境，在继续行动之前，请先问自己以下几个问题：

- 这是否符合《行为准则》及公司其他政策的规定？
- 这是否正当？
- 这是否保护了公司声誉？
- 若见诸新闻报道或需要向亲友解释，我是否感到坦然自在？

若您对上述任一问题的回答为“否”或“不确定”，请换一种做法或停下来寻求帮助。我们为员工提供了可用资源和咨询渠道，因此您无需独自面对艰难决策或处境。

寻求指导并提出疑虑

无论是对工作场所问题还是疑似非法或不道德行为存在疑问或疑虑，我们都希望您勇于直言，并为此提供了便捷的报告途径。公司提供多种渠道，员工可以大胆直言而无需担心遭到报复。您可选择最适合自己的报告方式：

网络门户
www.VersantListens.com

热线电话：美国境内请拨打
1-800-393-1604

其他地区的电话号码请访问网络门户查询。

- 您可以向您的主管或其他当地领导、人力资源代表、法律部门或合规部门 (askcompliance@versantmedia.com) 提出问题或疑虑。
- 您也可以通过 Versant 倾听热线或网络门户提出疑虑。在美国和法律允许的其他地区，您可匿名报告。为保护匿名性，这些服务由独立的第三方公司提供。

提出疑虑时

工作场所的问题或疑虑可由管理人员、人力资源部或其他适当人员处理。有关涉嫌违法或不道德行为的疑虑将及时移交给经过培训的调查人员进行处理。我们要求员工在公司开展或代表公司开展的调查、审计及其他调查事项中，充分、诚实地予以配合。某些疑虑可能需要进行深入调查，其中可能包括访谈和文件审查。

公司将尽可能对调查保密，且该保密行为需与开展彻底调查、解决相关疑虑的需求相一致。

违反本准则或公司政策可能会面临纪律处分，包括但不限于终止雇佣关系、影响薪酬待遇或其他适当处置，不论员工的职位或任职年限如何。

联系董事会

与会计、内部会计控制或审计事项有关的疑虑，也可通过邮寄方式寄送至董事会审计委员会主席，邮寄地址如下：

Versant Media Group, Inc.
900 Sylvan Avenue
Englewood Cliffs, New Jersey 07632
c/o Corporate Secretary
Attn: Audit Committee

通过邮寄方式收到的疑虑将按照 Versant 董事会审计委员会制定的程序进行处理。

报复行为零容忍

无论您以何种方式报告疑虑，我们都绝不容忍报复行为。公司政策禁止对善意提出疑虑或参与疑似非法或不道德行为调查的任何员工、高级职员或董事实施报复，即使所报告的疑虑最终未得到证实。任何违反公司反报复政策的行为都可能导致纪律处分，情节严重者将予以解雇。

“善意”报告意味着真诚地提供真实、完整且准确的信息，即使这些信息后来被证明缺乏依据或存在错误。员工也可以善意地与政府机构就可能违反法律的行为进行沟通。政府机构包括美国平等就业机会委员会、美国国家劳动关系委员会、美国职业安全与健康管理局、美国金融业监管局、美国证券交易委员会、任何其他自律组织或任何其他联邦、州或地方政府机构或委员会。

本准则及公司任何其他政策均不限制员工、高级职员或董事的以下行为：在未通知公司、未向公司披露或未经公司授权的情况下，就潜在违法行为与任何政府机构沟通或向其提供信息（受适用的举报人法律保护）。公司禁止对任何此类活动实施报复。



以身作则：经理的额外职责

作为组织内的人员领导者，经理在支持公司诚信文化方面肩负着额外职责。经理必须树立正确榜样，成为其团队及全体员工的行为楷模。

经理必须营造鼓励员工提出问题、表达疑虑并大胆直言的开放报告环境。当收到员工提出的疑虑时，经理必须做出如下回应：

- 对于工作场所问题（如与同事的日常分歧或有关公司政策的疑问）：立即采取行动解决问题，或联系您的经理或人力资源代表寻求协助，以便及时回应员工。

- 对于涉嫌违法或不道德行为的指控，例如涉及诚信问题或本《行为准则》所涵盖事项的指控，应立即通过指定渠道进行报告。指定渠道包括合规部 (askcompliance@versantmedia.com) 、法务部、人力资源代表，以及Versant Listens 举报热线或网络举报平台。切勿自行调查任何涉嫌违法或不道德行为的指控。

无论所提出的疑虑如何，经理都不得实施任何形式的报复，并且必须报告其他人的报复行为。

商业行为原则

我们的商业行为原则指引我们在为公司开展的所有工作中诚信行事。这些原则分为三项承诺：

- 我们对工作环境的承诺
- 我们对受众、客户和公司的承诺
- 我们对合乎道德的商业行为的承诺

每项承诺都由一个共同的承诺联结，即为我们的员工、客户、观众、投资者以及我们所服务的社区行正确之事。

我们对工作环境的承诺

公平、尊重地对待他人

我们肩负着共同的责任，要培育一种公平、尊重和包容的文化，推动我们重视并接纳差异。我们遵守适用的劳动和雇佣法律，尊重国际公认的人权，促进平等就业机会，并根据个人才能和资质作出雇佣决策。我们禁止基于个人的以下方面进行任何形式的骚扰或歧视：种族、民族、性别、性取向、性别认同或性别表达、宗教、年龄、婚姻状况、国籍、血统、怀孕或生育状况、健康状况、身体或精神障碍，或受法律保护的任何特征或身份（可能因国家/地区而异）。

任何形式的骚扰和歧视均不被容忍。我们鼓励并期望所有人在目睹任何歧视、骚扰、冒犯、辱骂、威胁或报复行为，或其他与相互尊重的工作场所相悖的行为时大胆直言。同时，我们致力于营造让员工能够放心提出疑虑而无需担心遭到报复的环境。

了解更多： 请参阅《职场尊重政策》。

促进健康和安全

我们致力于提供安全的工作环境，促进个人健康和福祉。我们遵守适用的工作场所健康和安全法律法规，并以最大限度降低员工受伤风险的方式经营业务。我们鼓励员工识别并报告工作场所中任何潜在的不安全行为或做法。

我们对受众、客户和公司的承诺

尊重隐私

我们有责任保护所处理的个人信息免遭非法访问或获取。我们深知客户、员工及其他个人重视自身隐私，并致力于赢得和维系其信任。在收集、使用、维护或共享个人信息时，我们将保障信息安全并将其用于隐私政策和声明中所述目的置于首位。我们在开展运营时，严格遵守相关隐私法律、规则和法规，并尊重个人的隐私权。

避免利益冲突

我们不允许外部利益或活动干扰我们的商业判断或对公司的责任履行。我们要警惕因公司外部任职或其他活动、财务利益或个人关系引发的实际、潜在甚至感知到的利益冲突。当员工参与的活动或关系妨碍其履行工作职责或对公司的忠诚义务时，即构成利益冲突。即使并无不当意图，我们也知道利益冲突的表象可能会造成损害，例如损害公司声誉或业务关系。因此，我们实施管控措施，以识别、推动并审查对可能产生或看似产生利益冲突情形的披露。

了解更多： 请参阅《利益冲突政策》。

保护知识产权，保障专有和机密信息的安全

保护和维护公司的知识产权，并妥善保护公司的专有信息和机密信息，对于我们的成功至关重要。

机密信息包括我们在为公司工作过程中收到或接触到的、与公司、公司员工或公司业务合作伙伴有关的任何非公开信息。如果您不确定某项信息是否属于机密信息，在获得进一步指导之前，应将该信息视为机密信息。

作为一家媒体和科技公司，公司的知识产权和机密信息是我们最宝贵的资产之一。我们的知识产权包括我们的品牌、商标、专有技术、发明、专利、内容及其他受版权保护的材料、商业秘密、计算机程序、媒体资产（包括网站和应用程序）以及其他专有创新成果。我们同样尊重他人的知识产权和机密信息。

保护知识产权和机密信息，无论其属于公司还是我们的业务合作伙伴，都有助于维护我们的竞争优势、保护我们的创意，并维护我们作为值得信赖合作伙伴的声誉。

我们制定了信息治理政策并实施相关控制措施，以妥善管理公司的记录，并防止机密信息遭到未经授权的访问、使用、披露、篡改或获取。员工应始终妥善保护机密信息，并仅在获得授权且出于合法业务目的时使用和披露机密信息。

上述关于不得滥用机密信息的规定，同样适用于基于我们在工作中获悉的机密信息进行博彩或预测市场交易（例如事件合约、竞猜、投注或类似机制），以及向他人分享此类信息以供其进行预测市场交易。此外，我们禁止参与涉及我们能够通过工作影响，或可能被认为能够通过工作影响的事件或结果的预测市场交易，也禁止为了使自己或他人获益而影响任何此类事件或结果。

某些员工须遵守适用于其所属业务的预测市场和体育博彩专项政策。如果这些政策适用于您，您必须阅读并遵守其中的附加要求。

了解更多： 请参阅《记录管理政策》、CNBC《个人投资政策》、《Rotten Tomatoes 和 Fandango 预测市场政策》以及《USA Sports 和 Golf Channel 体育博彩与预测市场政策》。

切勿从事内幕交易或泄露内幕信息

我们严格禁止分享有关公司或公司证券的重要非公开信息，或利用该等信息买卖公司证券。如果我们通过工作获悉有关其他公司的重要非公开信息，我们也严格禁止买卖该公司的证券。此类信息包括但不限于尚未公开发布的盈利公告，或重大合并、收购、出售或商业协议等信息。我们还禁止出于任何不当目的与他人分享此类信息。某些员工还须遵守业务部门专项政策规定的额外限制（例如 CNBC《个人投资政策》）。

了解更多： 请参阅《内幕交易政策》和 CNBC《个人投资政策》。

确保财务责任

我们致力于维护公司会计、记录保存、财务报告和公开报告的完整性。我们建立了内部控制体系，以按照规范公司会计、财务报告及相关账簿记录完整性的适用法律、法规、规则和会计准则，维护公司的账簿记录并编制财务报表。我们向证券持有人和投资界提供有关本公司和财务业绩的完整、公允、准确、及时且清晰易懂的信息。

除其他事项外，公司作出的公开披露应清晰易懂、准确、完整、及时，公允地反映公司的财务状况和经营成果。此外，公司向美国证券交易委员会 (SEC) 提交的定期报告和其他文件（包括财务报表和其他财务信息）必须符合适用的美国联邦证券法及 SEC 规则。

我们遵守公司有关会计、财务报告和财务记录保存的程序。凡以任何方式参与公司财务报表及其他财务信息编制或核查的员工，均须代表公司维护准确的账簿、记录和账目。我们绝不能故意遗漏任何交易或将其错误分类，包括涉及账目、部门或会计期间的交易。若发现公司账簿、记录或披露信息存在不准确、不完整或误导性内容，我们必须根据公司内部控制体系，及时纠正和/或报告相关问题。

此外，公司会计、内部审计、财务、财务报告、财务规划与分析、投资者关系、风险管理、税务及资金领域的所有专业员工（“财务专业人员”）在确保遵守上述原则和程序方面承担着重要职责，因其具备独特能力并被赋予相应权限，所以有责任确保公司利益得到恰当记录和留存，且须及时披露其掌握或以其他方式知悉的以下相关信息：(i) 公司内部控制的设计或运行方面存在的重大或实质性缺陷或弱点；(ii) 任何欺诈行为（无论是否重大）；(iii) 任何涉及在会计、财务报告、披露控制或内部控制方面担任重要职务的员工的实际、潜在或感知到的利益冲突；或 (iv) 可能对公司记录、处理、汇总及报告财务数据的能力产生重大不利影响的任何其他事项。

负责任地沟通

除非获得授权，否则不得代表公司发言。对外沟通需确保诚实准确。在任何可能影响公司的沟通（无论是在工作期间还是私下进行）中，我们应秉持专业态度、恪守保密义务，并时刻谨记自身言论对公司业务及声誉可能产生的影响。此原则适用于面对面交流、电话沟通、电子邮件往来及社交媒体互动。

我们致力于恪守高标准的媒体准则。在新闻报道与媒体工作中，我们深知秉持诚信、诚实和透明原则开展工作的重要性。我们承诺为记者和其他员工提供履行这些承诺所需的支持和自主权。



我们对合乎道德的商业行为的承诺

公平竞争

我们致力于公平竞争，并遵守旨在促进市场开放和充分竞争的适用竞争法律、法规和指令。这些法律、法规和指令禁止各方之间达成限制竞争的协议以及其他限制竞争的行为。我们遵守竞争法和反垄断法，并相信，公司将在竞争性的市场环境中蓬勃发展，并凭借我们产品和服务的质量取得成功。

了解更多： 请参阅《竞争法政策》。

切勿行贿受贿

贿赂是非法行为，我们坚决禁止。我们绝不参与或看似参与贿赂或任何其他形式的腐败行为，来损害我们对法律或诚信的承诺。我们不会寻求通过贿赂、回扣或任何其他不当或不道德手段，或以可能损害公司声誉和价值观的方式，直接或通过第三方间接影响任何人。此外，公司制定了相关程序，旨在确保我们的供应商和业务合作伙伴声誉良好、不参与贿赂，并遵守适用法律和公司商业行为准则。

了解更多： 请参阅《反贿赂与反腐败政策》。

负责任地处理礼品和商务招待

礼品和商务招待必须按照公司政策负责任地处理。提供或接受礼品和商务招待可为推广公司产品和服务、拓展人脉及建立业务关系提供正当契机。然而，若处理不当或出于不当意图提供或接受礼品或商务招待，则可能会损害我们或供应商及业务合作伙伴的商业判断力、破坏业务关系、损害公司声誉，并构成违法行为。

了解更多：请参阅《商务礼品与商务招待政策》。

合法且合乎道德地与政府互动并参与政治活动

我们与政府的互动以及我们的政治活动均符合适用的法律、法规和公司政策。公司与政府实体合作并与政府官员互动，以保障我们的业务目标并实现公共政策目标。我们还与政府客户合作，并参与政府资助的项目。公司政策明确规定了参与诸如以下活动的要求、限制和约束：为某一事业或立法进行游说、聘请第三方代表公司开展倡导活动、向政府官员提供任何有价之物、向政治候选人或委员会提供捐助、向政府机构出售公司产品和服务，或以其他方式与政府官员互动。我们也知道，员工可能以个人身份参与其生活和工作所在社区的政治活动。在参与政治活动及与政府互动时，我们恪守最高的法律和道德标准，并遵守公司政策。

了解更多： 请参阅《政府合同政策（美国和加拿大）》和《美国政府互动与政治活动政策》。

遵守适用的金融犯罪法律

我们遵守旨在防止和侦查洗钱、犯罪融资、欺诈和逃税行为的适用法律。我们禁止任何试图掩饰或“洗白”犯罪所得以使资金来源看似合法的行为。我们承诺与声誉良好的业务合作伙伴开展业务，接收的资金来自合法来源，并遵守反洗钱及反逃税法律。

了解更多： 请参阅《反洗钱与金融犯罪政策》。

遵守国际贸易管制

我们致力于在全球范围内严格遵守适用的国际贸易管制法律法规开展业务。国际贸易管制法律法规对货物、软件、服务和技术的跨境转移予以规制，且可能限制与某些国家/地区、政府、实体和个人进行业务往来。此类法律法规包括进出口条例、反抵制法律和经济制裁规定，通常基于国家安全和外交政策考量而制定。我们在开展业务所在的每个地区都恪守此类法律法规。

了解更多： 请参阅《国际贸易管制政策》。

保护环境

保护环境以造福子孙后代，对我们至关重要。我们力求通过负责任地使用资源来最大限度地减少对环境的影响。具体措施包括减少能源消耗、在可行的情况下利用可再生能源、最大限度地减少有害废弃物的产生，以及对材料进行回收和再利用。

与供应商和其他业务合作伙伴建立合乎道德的业务关系

我们致力于仅与认同我们价值观的伙伴合作。与他方合作是开展业务的关键环节，而我们坚信，合作伙伴关系建立在信任与互利共赢的基础之上。我们在市场中秉持诚实诚信的原则开展互动，并期望业务合作伙伴同样如此，包括遵守与劳动、雇佣及人权相关的法律法规（例如禁止人口贩卖和强迫劳动的法律法规）。我们承诺为多元化供应商提供公平的合作机会，并依据质量、可靠性、履约能力、价格、服务和技术要求对供应商的方案进行评估。同时，我们期望业务合作伙伴秉持与我们相同的诚信和合乎道德的商业行为承诺，相关要求详见《供应商与业务合作伙伴行为准则》。

了解更多： 请参阅《供应商和业务合作伙伴行为准则》和《道德采购与制造政策》。

其他信息

本《行为准则》的存在及内容将向股东披露，并在公司网站上公布。本准则中的规定是对 Versant 其他政策或程序的补充，而非修改、替代或取代。

Versant 保留在其认为适当的情况下，随时修改本准则的权利。公司内外部网站上的版本将始终反映最新修订和更新内容。

《行为准则》确认

所有员工、高级职员和董事均须确认其已阅读并理解本准则。Versant 支持员工就公众关切事项发声，或参与同其雇佣条款和条件相关的特定活动的权利。

本《行为准则》、您签署的任何协议或公司的任何其他政策，均不得被解释为：(i) 禁止您自愿与美国平等就业机会委员会（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）、美国国家劳资关系委员会（National Labor Relations Board, NLRB）、美国证券交易委员会（SEC）或任何其他负责执行与涉嫌违反法律或法规有关法律的联邦、州或地方政府机构进行沟通、举报问题、提出指控或投诉、依法作出披露、提供文件或其他信息，或参与其开展的调查或听证；(ii) 限制或妨碍您行使《美国国家劳资关系法》（National Labor Relations Act）第7条所保护的权利，包括就工资、工时、工作条件、健康危害和安全问题进行讨论；或（iii）禁止您从 SEC 或任何其他机构获得举报人奖励，或行使您根据《美国国家劳资关系法》享有的权利。

非雇佣合同

本准则不构成公司与其任何员工之间的雇佣合同，亦不改变公司与任何员工目前的自由雇佣关系。

豁免

在极少数情况下，员工、高级职员或董事可能需要寻求豁免遵守《行为准则》的某项规定。若您认为需要豁免，应咨询您的经理或公司律师。员工提出的豁免申请仅可由 Versant 总法律顾问批准。Versant 任何高管或董事提出的豁免申请仅可由 Versant 董事会批准，并将按照法律要求向公众披露。