VERSANT

Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

Versant: Wer wir sind 3
- Unsere Kernwerte 4

Unser Verhaltenskodex in der Praxis 6
- Nutzen Sie gutes Urteilsvermögen bei Entscheidungen 7
- Bitten Sie um Beratung und äußern Sie Bedenken 7
- Beim Ansprechen von Bedenken 7
- Kontaktieren des Vorstands 8
- Vergeltung wird nicht toleriert 8
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran: Zusätzliche Verantwortlichkeiten von Managern 9

Grundsätze des Geschäftsverhaltens 11
- Unser Engagement für unsere Arbeitsumgebung 11
  - Behandeln Sie Menschen fair und mit Respekt 11
  - Förderung von Gesundheit und Sicherheit 11
- Unser Engagement für unser Publikum, unsere Kunden und unser Unternehmen 12
  - Respekt der Privatsphäre 12
  - Vermeidung von Interessenkonflikten 12
  - Schutz des geistigen Eigentums und von proprietären und vertraulichen Informationen 12
  - Kein Handel mit Insiderinformationen und keine Weitergabe von Insiderinformationen 13
  - Sicherstellung der finanziellen Verantwortlichkeit 14
  - Verantwortungsvolle Kommunikation 15
- Unser Engagement für ethisches Geschäftsverhalten 15
  - Fairer Wettbewerb 15
  - Kein Anbieten oder Annehmen von Bestechung 15
  - Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken und Bewirtung 16
  - Legale und ethische Interaktion mit Regierungen und Teilnahme an politischen Aktivitäten 16
  - Befolgung der geltenden Gesetze gegen Finanzkriminalität 16
  - Einhaltung der internationalen Handelskontrollgesetze 17
  - Umweltschutz 17
  - Förderung ethischer Beziehungen zu Lieferanten und anderen Geschäftspartnern 17

Weitere Informationen 19
- Anerkennung des Verhaltenskodex 19
- Kein Beschäftigungsvertrag 19
- Verzichtserklärungen 19

Aktualisiert im Juli 2026

Versant: Wer wir sind



Versant ist eine branchenverändernde Kraft in den Bereichen Sport, Nachrichten und Unterhaltung – Heimat ikonischer und vertrauenswürdiger Marken, die das Publikum inspirieren, informieren und begeistern. Die einzigartige Kombination aus unseren Inhalten und Dienstleistungen bereichert das kulturelle Gefüge, entfacht Leidenschaften, regt Gespräche an und verbindet Menschen mit dem, was sie am meisten lieben. Wir bauen auf einer starken Grundlage auf, die Kreativität gefördert und tiefe Verbindungen zu enthusiastischen Publikumsgruppen entwickelt hat. Das treibt uns auch heute noch an.

Unser Verhaltenskodex ist der Rahmen, wie wir handeln und wofür wir stehen. Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters von Versant, sich an die höchsten Standards ethischen und professionellen Verhaltens zu halten, indem er/sie in Übereinstimmung mit unserem Kodex handelt. Lesen Sie den Kodex sorgfältig und wenden Sie ihn auf Ihre tägliche Arbeit und Ihren Umgang mit anderen an.

Wenn Sie Fragen haben oder sich nicht sicher sind, wie Sie sich verhalten sollen, bitten Sie um Rat. Unsere Teams für Human Resources, Recht und Compliance helfen Ihnen gerne weiter. Wenn Sie es vorziehen, anonym mit jemandem zu sprechen (sofern dies nach lokalem Recht zulässig ist), können Sie jederzeit auf unsere Versant Listens-Helpline zugreifen.

Ich bitte Sie, sich mir anzuschließen und sich an die in diesem Kodex dargelegten Werte zu halten. Vielen Dank für alles, was Sie bei Versant tun.

Mark Lazarus
Chief Executive Officer, Versant

Unsere Kernwerte

Die Werte, die uns leiten, sind **Vertrauen, Transparenz und Teamarbeit**. Wir arbeiten zusammen und unterstützen uns gegenseitig, indem wir Informationen teilen und darauf vertrauen, dass alle Mitarbeiter unserer Marken dem Erfolg von Versant verpflichtet sind.

Um erfolgreich zu sein, müssen wir zudem wie folgt handeln:



Unternehmerisch sein.

Jeder bei Versant zählt. Ihre Ideen, Initiative und Eigenverantwortung werden unsere Wirkung direkt prägen. Wir fördern kühnes Denken, kreative Problemlösungen und individuelle Verantwortung.



Agil handeln.

Schnelligkeit zählt. Wir durchbrechen Bürokratie, handeln entschlossen, gehen kluge Risiken ein und lernen dabei.



Verantwortungsbewusstsein.

Wir alle tragen Verantwortung für Versant. Wir müssen Verantwortung für unser Handeln und unsere Arbeit übernehmen.

Diese Prinzipien werden uns festen Halt geben, während wir die stärksten Aspekte unserer bisherigen Kultur weitertragen und eine unverwechselbare Identität für Versant schaffen.

Unser Verhaltenskodex in der Praxis

Unser Verhaltenskodex („der Kodex“) zeigt, wie wir auf die richtige Weise unsere Ziele erreichen und erfolgreich sind. Er definiert unsere Grundsätze für das Geschäftsverhalten und spiegelt unser gemeinsames Engagement für Integrität wider.

Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren der Versant Media Group, Inc., einschließlich aller ihrer Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen, an denen sie direkt oder indirekt mehr als 50 % der Stimmrechte besitzt (zusammen „Versant“ oder „das Unternehmen“).

Zur Unterstützung der im Kodex beschriebenen Grundsätze unterhält unser Unternehmen Richtlinien, die Mitarbeitern in unseren Geschäftsbereichen und Regionen als Leitfaden dienen sollen. Darüber hinaus verfügen einige Geschäftsbereiche über Richtlinien und Verfahren, die auf diese Unternehmen, ihre Aufgaben und Regionen zugeschnitten sind. In einigen Fällen können diese Richtlinien und Verfahren über diesen Kodex hinausgehen. Wir sind alle dafür verantwortlich, die Richtlinien und Verfahren, die für uns gelten, zu kennen und einzuhalten.

Dieses Dokument enthält Verweise auf interne Richtlinien für Mitarbeitende. Diese ergänzenden Dokumente sind über das unternehmensinterne Richtlinienverzeichnis verfügbar und möglicherweise nicht öffentlich zugänglich.

Wir betreiben Geschäfte in vielen Regionen, in denen sich Gesetze und Vorschriften unterscheiden können. Wir erkennen unsere grundlegende Verpflichtung an, das Gesetz überall dort, wo wir tätig sind, zu befolgen. Keine Geschäftsmöglichkeit, kein wahrgenommener Druck vom Management und keine stillschweigende Übereinkunft rechtfertigt jemals eine Verletzung der gesetzlichen Anforderungen. Da Versant in den Vereinigten Staaten ansässig ist, unterliegen unsere Unternehmen und Mitarbeiter weltweit möglicherweise dem US-amerikanischen Recht, zusätzlich zu den Gesetzen der jeweiligen Länder, in denen wir tätig sind. In einigen Fällen müssen möglicherweise mehrere Gesetze in verschiedenen Gerichtsbarkeiten berücksichtigt werden.

Wir stellen diesen Kodex und Schulungen allen Mitarbeitern zur Verfügung, um Ihnen zu helfen, Ihre Verantwortlichkeiten zu verstehen. Bei Fragen zu unserem Verhaltenskodex oder den für Sie geltenden Richtlinien oder Gesetzen wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, einen Mitarbeiter der Personalabteilung, das Compliance-Team (askcompliance@versantmedia.com) oder die Rechtsabteilung.



Nutzen Sie gutes Urteilsvermögen bei Entscheidungen

Unser Unternehmen definiert in diesem Kodex Grundsätze für das Geschäftsverhalten und unterhält Richtlinien und Verfahren, um Ihnen zu helfen, das Gesetz einzuhalten. Es können jedoch Situationen auftreten, in denen die richtige Vorgehensweise nicht klar ist. Wenn Sie vor einer schwierigen Entscheidung oder Situation stehen, stellen Sie sich bevor Sie fortfahren folgende Fragen:

- Ist es gemäß dem Verhaltenskodex und anderen Richtlinien des Unternehmens erlaubt?
- Fühlt es sich richtig an?
- Schützt es den Ruf unseres Unternehmens?
- Würde ich mich wohl fühlen, es in den Nachrichten zu sehen oder es meiner Familie oder Freunden zu erklären?

Wenn Sie auf eine dieser Fragen mit „Nein“ oder „Ich bin nicht sicher“ antworten, handeln Sie anders oder halten Sie inne und bitten Sie um Unterstützung. Wir bieten Ihnen Ressourcen und Kontakte, damit Sie keine schwierige Entscheidung oder Situation allein bewältigen müssen.

Bitten Sie um Beratung und äußern Sie Bedenken

Wenn Sie eine Frage oder ein Anliegen zu einem Arbeitsplatzproblem oder einen Verdacht auf illegales oder unethisches Verhalten haben, möchten wir, dass Sie dies ansprechen. Und wir machen es Ihnen leicht, dies zu tun. Das Unternehmen bietet mehrere Kanäle, um sich ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern zu können. Wählen Sie die Meldeoption, die Ihnen am liebsten ist:

Webportal
www.VersantListens.com

Hotline
1-800-393-1604 in den USA

Auf dem Webportal finden Sie Telefonnummern für weitere Regionen.

- Sie können eine Frage oder ein Anliegen
- an Ihren Vorgesetzten oder einen anderen lokalen Manager, einen Personalvertreter, die Rechtsabteilung oder die Compliance-Abteilung richten (askcompliance@versantmedia.com).
- Sie können Bedenken auch über die Versant Listens-Helpline oder das Webportal ansprechen. In den Vereinigten Staaten und, sofern gesetzlich zulässig, in anderen Regionen kann Ihre Meldung anonym erfolgen. Um Ihre Anonymität zu gewährleisten, werden diese Dienste von einem unabhängigen Drittanbieter verwaltet.

Beim Ansprechen von Bedenken

Fragen oder Bedenken am Arbeitsplatz können von Führungskräften, der Personalabteilung oder anderen zuständigen Mitarbeitenden bearbeitet werden. Hinweise auf rechtswidriges oder unethisches Verhalten werden unverzüglich an entsprechend geschulte Untersuchende weitergeleitet, damit sie geprüft werden können. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie bei Untersuchungen, Audits und sonstigen Prüfungen, die vom Unternehmen oder in dessen Auftrag durchgeführt werden, uneingeschränkt und wahrheitsgemäß mitwirken. Manche Hinweise können eine eingehende Untersuchung erfordern, die unter anderem Befragungen und die Prüfung von Unterlagen umfassen kann.

Das Unternehmen wird Untersuchungen soweit wie möglich vertraulich behandeln, sofern dies mit der Notwendigkeit einer gründlichen Untersuchung und der Lösung des Problems vereinbar ist.
Ein Verstoß gegen den Kodex oder eine Unternehmensrichtlinie kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Auswirkungen auf die Vergütung oder andere angemessene Maßnahmen, unabhängig von Stellung oder Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Mitarbeiters.

Kontaktieren des Vorstands

Bedenken im Zusammenhang mit der Rechnungslegung, internen Rechnungslegungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten können auch per Post an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats unter der folgenden Anschrift gerichtet werden:

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

Bedenken, die per Post eingehen, werden gemäß den vom Prüfungsausschuss des Versant-Vorstands festgelegten Verfahren bearbeitet.

Vergeltung wird nicht toleriert

Unabhängig davon, wie Sie Bedenken melden, tolerieren wir keinerlei Vergeltungsmaßnahmen.
Die Unternehmensrichtlinie verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen jeden Mitarbeiter, leitenden Angestellten oder Direktor, der in gutem Glauben Bedenken äußert oder an der Untersuchung eines Verdachts auf illegales oder unethisches Verhalten teilnimmt, auch wenn gemeldete Bedenken letztendlich unbegründet sind. Verstöße gegen diese Richtlinie zum Verbot von Vergeltung können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

Eine Meldung „in gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie sich ernsthaft bemühen, ehrliche, vollständige und genaue Informationen bereitzustellen, selbst wenn diese sich später als unbegründet oder falsch herausstellen. Mitarbeiter können auch in gutem Glauben mit einer Regierungsbehörde über einen möglichen Verstoß gegen das Gesetz kommunizieren. Eine Regierungsbehörde schließt die Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz, das nationale Amt für Arbeitsbeziehungen, die Behörde für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Regulierungsbehörde für die Finanzindustrie, die US-Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde, jede andere selbstregulierende Organisation oder jede andere Bundes-, Landes- oder lokale Regierungsbehörde oder -kommission ein.

Nichts in diesem Kodex oder einer anderen Unternehmensrichtlinie schränkt die Fähigkeit eines Mitarbeiters, leitenden Angestellten oder Direktors ein, sich mit einer Regierungsbehörde in Verbindung zu setzen oder Informationen über mögliche Rechtsverletzungen ohne Benachrichtigung, Offenlegung oder Genehmigung des Unternehmens bereitzustellen, wie durch geltende Whistleblower-Gesetze geschützt. Das Unternehmen verbietet Vergeltungsmaßnahmen für alle diese Aktivitäten.



Gehen Sie mit gutem Beispiel voran: Zusätzliche Verantwortlichkeiten von Managern

Als Führungskräfte mit Personalverantwortung innerhalb des Unternehmens haben Manager zusätzliche Verantwortlichkeiten zur Unterstützung unserer Unternehmenskultur der Integrität. Manager müssen ein gutes Beispiel geben und als Vorbilder für ihre Teams und alle Mitarbeiter dienen.

Manager müssen eine Umgebung der offenen Meldung fördern, die Mitarbeiter dazu ermutigt, Fragen zu stellen, Bedenken vorzubringen und sich zu äußern. Wenn Managern Bedenken gemeldet werden, müssen sie wie folgt reagieren:

- Bei einem Arbeitsplatzproblem, wie einem alltäglichen Disput mit einem Kollegen oder einer Frage zu den Unternehmensrichtlinien, ergreifen Sie unverzüglich Maßnahmen, um das Problem zu lösen, oder wenden Sie sich an Ihren Manager oder einen Vertreter der Personalabteilung, um dem Mitarbeiter zeitnah eine Antwort zu geben.

- Bei einem Verdacht auf rechtswidriges oder unethisches Verhalten, etwa bei einer Integritätsfrage oder einem Sachverhalt, der unter diesen Verhaltenskodex fällt, melden Sie diesen unverzüglich über einen der vorgesehenen Meldekanäle. Zu diesen Meldekanälen gehören Compliance (askcompliance@versantmedia.com), die Rechtsabteilung, eine Vertretung der Personalabteilung sowie die Versant Listens-Hinweisgeber-Hotline oder das Webportal. Führen Sie niemals selbst eine Untersuchung zu einem Verdacht auf rechtswidriges oder unethisches Verhalten durch.

Unabhängig davon, welche Bedenken angesprochen werden, dürfen Manager niemals Vergeltungsmaßnahmen üben und müssen Vergeltung durch andere melden.

Grundsätze des Geschäftsverhaltens

Unsere Grundsätze des Geschäftsverhaltens leiten uns an, in allem, was wir für das Unternehmen tun, mit Integrität zu handeln. Diese Grundsätze sind in drei Verpflichtungen unterteilt:

- Unser Engagement für unsere Arbeitsumgebung
- Unser Engagement für unser Publikum, unsere Kunden und unser Unternehmen
- Unser Engagement für ethisches Geschäftsverhalten

Alle sind durch gemeinsames Engagement verbunden, das Richtige für unsere Mitarbeiter, Kunden, Zuschauer, Investoren und die Gemeinschaften, denen wir dienen, zu tun.

Unser Engagement für unsere Arbeitsumgebung

Behandeln Sie Menschen fair und mit Respekt

Wir haben die gemeinsame Verantwortung, eine Kultur der Fairness, des Respekts und der Inklusion zu fördern, die uns dazu antreibt, Unterschiede zu schätzen und zu begrüßen. Wir halten uns an die geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze, respektieren international anerkannte Menschenrechte, fördern Chancengleichheit bei der Beschäftigung und treffen Beschäftigungsentscheidungen auf der Grundlage von Leistung und Qualifikationen. Wir verbieten jede Form von Belästigung oder Diskriminierung aufgrund der Rasse, ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder -ausdrucks, der Religion, des Alters, des Familienstands, der nationalen Herkunft, der Abstammung, der Schwangerschaft oder Mutterschaft, des Gesundheitszustands, der körperlichen oder geistigen Behinderung oder eines anderen gesetzlich geschützten Merkmals oder Status (was von Land zu Land variieren kann).

Belästigung und Diskriminierung werden in keiner Form toleriert. Wir ermutigen und erwarten, dass jeder, der diskriminierendes, belästigendes, beleidigendes, missbräuchliches, bedrohliches oder vergeltungsorientiertes Verhalten oder ein anderes Verhalten, das mit einem respektvollen Arbeitsplatz nicht vereinbar ist, beobachtet, sich zu Wort meldet, und wir setzen uns dafür ein, eine Umgebung zu schaffen, in der sich Mitarbeiter wohl fühlen, Bedenken ohne Angst vor Vergeltung zu äußern.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz.

Förderung von Gesundheit und Sicherheit

Wir verpflichten uns, eine sichere Arbeitsumgebung zu bieten und die individuelle Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern. Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Arbeitsschutz und betreiben unser Geschäft in einer Weise, die das Verletzungsrisiko für unsere Mitarbeiter minimiert. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, potenziell gefährliches Verhalten oder Praktiken am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu melden.

Unser Engagement für unser Publikum, unsere Kunden und unser Unternehmen

Respekt der Privatsphäre

Wir sind verpflichtet, die personenbezogenen Informationen, die wir verarbeiten, vor unbefugtem Zugriff oder Erwerb zu schützen. Wir wissen, dass unseren Kunden, Mitarbeitern und anderen Personen ihre Privatsphäre wichtig ist, und wir setzen uns dafür ein, ihr Vertrauen zu verdienen und zu bewahren. Wenn wir personenbezogene Daten erheben, verwenden, speichern oder weitergeben, legen wir großen Wert darauf, diese stets zu schützen und ausschließlich für die in unseren Datenschutzrichtlinien und -hinweisen beschriebenen Zwecke zu nutzen. Wir handeln in Übereinstimmung mit Datenschutzgesetzen, -regeln und -vorschriften und respektieren die Datenschutzrechte von Personen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir lassen keine externen Interessen oder Aktivitäten unser geschäftliches Urteilsvermögen oder unsere Verantwortung gegenüber dem Unternehmen beeinträchtigen. Wir achten auf tatsächliche, potenzielle und auch nur wahrgenommene Interessenkonflikte, die aufgrund von Beschäftigung oder anderen Aktivitäten außerhalb des Unternehmens, finanziellen Interessen oder persönlichen Beziehungen entstehen können. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein Mitarbeiter an Aktivitäten oder Beziehungen beteiligt ist, die die Erfüllung der beruflichen Pflichten oder der Loyalität gegenüber dem Unternehmen beeinträchtigen. Uns ist bewusst, dass der reine Anschein eines Interessenkonflikts einen Schaden – wie zum Beispiel Schädigung unseres Rufs oder unserer Geschäftsbeziehungen – verursachen kann, auch wenn nichts Unangemessenes beabsichtigt ist. Deshalb haben wir Kontrollen etabliert, um Offenlegungen von Situationen zu identifizieren, zu erleichtern und zu überprüfen, die einen Interessenkonflikt schaffen oder diesen Anschein erwecken können.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zu Interessenkonflikten.

Schutz des geistigen Eigentums und von proprietären und vertraulichen Informationen

Der Schutz und die Verteidigung des geistigen Eigentums des Unternehmens sowie der Schutz seiner geschützten Informationen und Vertraulichen Informationen sind von entscheidender Bedeutung für unseren Erfolg.

Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht öffentlichen Informationen über das Unternehmen, seine Mitarbeitenden oder seine Geschäftspartner, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit für das Unternehmen erhalten oder auf die wir dabei Zugriff haben. Wenn Sie unsicher sind, ob Informationen vertraulich sind, sollten Sie diese bis zum Erhalt weiterer Anweisungen als vertraulich behandeln.

Als Medien- und Technologieunternehmen gehören unser geistiges Eigentum und unsere Vertraulichen Informationen zu unseren wertvollsten Vermögenswerten. Zu unserem geistigen Eigentum zählen unsere Marken, Warenzeichen, unser Know-how, unsere Erfindungen, Patente, Inhalte und sonstigen urheberrechtlich geschützten Materialien, Geschäftsgeheimnisse, Computerprogramme, Medienangebote einschließlich Websites und Apps sowie weitere geschützte Innovationen. Wir respektieren außerdem die Rechte am geistigen Eigentum sowie die Vertraulichen

Informationen Dritter.

Der Schutz von geistigem Eigentum und Vertraulichen Informationen, unabhängig davon, ob sie dem Unternehmen oder unseren Geschäftspartnern gehören, trägt dazu bei, unseren Wettbewerbsvorteil zu sichern, unsere Ideen zu schützen und unseren Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner zu wahren.

Wir verfügen über Richtlinien und Kontrollen zur Information Governance, um die Unterlagen des Unternehmens ordnungsgemäß zu verwalten und Vertrauliche Informationen vor unbefugtem Zugriff, unbefugter Nutzung, Offenlegung, Veränderung oder Aneignung zu schützen. Mitarbeitende sind verpflichtet, Vertrauliche Informationen jederzeit zu schützen und sie nur im Rahmen einer entsprechenden Berechtigung und für legitime geschäftliche Zwecke zu nutzen oder offenzulegen.

Diese Verbote des Missbrauchs Vertraulicher Informationen gelten auch für Wetten und Transaktionen auf Prognosemärkten (z. B. Ereigniskontrakte, Wetten oder vergleichbare Mechanismen), die auf Vertraulichen Informationen beruhen, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit erlangt haben, sowie für die Weitergabe solcher Informationen an Dritte zur Verwendung bei einer Transaktion auf einem Prognosemarkt. Darüber hinaus ist es untersagt, an Transaktionen auf Prognosemärkten teilzunehmen, die Ereignisse oder Ergebnisse betreffen, die wir durch unsere Tätigkeit beeinflussen können oder bei denen der Anschein entstehen könnte, dass wir sie beeinflussen können. Ebenso ist es untersagt, ein solches Ereignis oder Ergebnis mit der Absicht zu beeinflussen, sich selbst oder anderen einen Vorteil zu verschaffen.

Für bestimmte Mitarbeitende gelten besondere Richtlinien zu Prognosemärkten und Sportwetten, die auf ihren jeweiligen Geschäftsbereich Anwendung finden. Wenn diese Richtlinien für Sie gelten, müssen Sie sie lesen und deren zusätzliche Anforderungen einhalten.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zur Dokumentenverwaltung, die Richtlinie zu persönlichen Investitionen von CNBC, die Richtlinie zu Prognosemärkten von Rotten Tomatoes und Fandango sowie die Richtlinie zu Sportwetten und Prognosemärkten von USA Sports und Golf Channel.

Kein Handel mit Insiderinformationen und keine Weitergabe von Insiderinformationen

Wir untersagen es ausdrücklich, wesentliche nicht öffentliche Informationen über das Unternehmen oder dessen Wertpapiere weiterzugeben oder solche Informationen für den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren des Unternehmens zu nutzen. Ebenso untersagen wir ausdrücklich den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren eines anderen Unternehmens, wenn wir im Rahmen unserer Tätigkeit wesentliche nicht öffentliche Informationen über dieses Unternehmen erlangen. Zu solchen Informationen können unter anderem noch nicht veröffentlichte Gewinnbekanntgaben, bedeutende Fusionen, Übernahmen, Veräußerungen oder wesentliche Geschäftsvereinbarungen gehören. Darüber hinaus ist es untersagt, solche Informationen zu irgendeinem unzulässigen Zweck an Dritte weiterzugeben. Für bestimmte Mitarbeitende gelten zusätzliche Beschränkungen gemäß den Richtlinien ihres jeweiligen Geschäftsbereichs (z. B. der Richtlinie zu persönlichen Investitionen von CNBC).

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zum Insiderhandel sowie die Richtlinie zu persönlichen Investitionen von CNBC.

Sicherstellung der finanziellen Verantwortlichkeit

Wir verpflichten uns, die Integrität der Buchhaltung, Aufzeichnungen, Finanzberichterstattung und öffentlichen Berichterstattung des Unternehmens zu wahren. Wir verfügen über ein System interner Kontrollen, um unsere Bücher und Aufzeichnungen zu führen und unsere Abschlüsse in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften, Regeln und Rechnungslegungsstandards, die die Integrität der Buchhaltung, der Finanzberichterstattung und der damit verbundenen Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens regeln, zu erstellen. Wir stellen vollständige, faire, korrekte, zeitnahe und verständliche Informationen über unser Unternehmen und unsere Finanzleistung für die Inhaber von Wertpapieren und die Investorengemeinschaft bereit.

Unter anderem sollten die vom Unternehmen veröffentlichten Informationen verständlich, korrekt und vollständig sein, die Finanzlage des Unternehmens und die Ergebnisse seiner Geschäftstätigkeit fair darstellen und zeitnah veröffentlicht werden. Darüber hinaus müssen die periodisch herausgegebenen Berichte des Unternehmens und andere bei der SEC eingereichte Dokumente, einschließlich der Abschlüsse und anderer Finanzinformationen, den geltenden US-Bundeswertpapierrechtsvorschriften und SEC-Regeln entsprechen.

Wir halten uns an die Verfahren des Unternehmens in Bezug auf Buchhaltung, Finanzberichterstattung und Finanzbuchhaltung. Jeder Mitarbeiter, der in irgendeiner Weise an der Erstellung oder Überprüfung der Abschlüsse des Unternehmens und anderer Finanzinformationen beteiligt ist, muss korrekt Bücher, Aufzeichnungen und Konten im Namen des Unternehmens führen. Wir dürfen niemals absichtlich Transaktionen auslassen oder falsch klassifizieren, einschließlich Konten, Abteilungen oder Buchungszeiträume. Wenn wir falsche, unvollständige oder irreführende Informationen in den Büchern, Aufzeichnungen oder Offenlegungen des Unternehmens feststellen, müssen wir das Problem gemäß dem internen Kontrollsystem des Unternehmens umgehend korrigieren und/oder melden.

Darüber hinaus spielen alle fachlichen Mitarbeiter des Unternehmens in den Bereichen Rechnungswesen, Innenrevision, Finanzen, Finanzberichterstattung, Finanzplanung und -analyse, Investorenbeziehungen, Risikomanagement, Steuern und Treasury („Finanzfachleute“) eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung der Einhaltung der oben dargelegten Prinzipien und Verfahren, da nur sie in der Lage und ermächtigt sind, sicherzustellen, dass die Interessen des Unternehmens angemessen erfasst und bewahrt werden. Sie sind verpflichtet, unverzüglich alle folgenden Informationen offenzulegen, über die sie verfügen oder von denen sie anderweitig Kenntnis haben: (i) erhebliche oder wesentliche Mängel oder Schwächen in der Gestaltung oder Durchführung der internen Kontrollen des Unternehmens; (ii) Betrug, unabhängig davon, ob er erheblich ist oder nicht; (iii) tatsächliche, potenzielle oder wahrgenommene Interessenkonflikte, an denen ein Mitarbeiter beteiligt ist, der eine bedeutende Rolle im Rechnungswesen, in der Finanzberichterstattung, bei den Offenlegungs-Kontrollen oder bei den internen Kontrollen spielt; oder (iv) andere Angelegenheiten, die einen erheblichen nachteiligen Einfluss auf die Fähigkeit des Unternehmens haben könnten, finanzielle Daten zu erfassen, zu verarbeiten, zusammenzufassen und zu berichten.

Verantwortungsvolle Kommunikation

Wir sprechen nicht im Namen des Unternehmens, wenn wir nicht dazu autorisiert sind. Wir stellen sicher, dass unsere externe Kommunikation ehrlich und korrekt ist. Bei jeder Kommunikation, die auf das Unternehmen zurückfallen könnte, sei es bei der Arbeit oder in unserer Freizeit, kommunizieren wir professionell, wahren die Vertraulichkeit und sind uns der Auswirkungen unserer Worte auf das Geschäft und den Ruf des Unternehmens bewusst. Dies gilt bei persönlichem Austausch, oder bei Kommunikation per Telefon, per E-Mail und in den sozialen Medien.

Wir verpflichten uns zu hohen Medienstandards. Im Rahmen unserer journalistischen Tätigkeit und in unseren Medien wissen wir um die Bedeutung der Arbeit mit Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz. Wir verpflichten uns, unseren Journalisten und anderen Mitarbeitern die Unterstützung und Autonomie zu bieten, die sie benötigen, um diese Verpflichtungen zu erfüllen.

Unser Engagement für ethisches Geschäftsverhalten

Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zu fairem Wettbewerb und zur Einhaltung der geltenden Wettbewerbsgesetze, -vorschriften und -richtlinien, die einen offenen und wirksamen Wettbewerb auf dem Markt fördern sollen. Sie untersagen Vereinbarungen zwischen Parteien sowie andere wettbewerbsbeschränkende Verhaltensweisen. Wir halten uns an das Wettbewerbs- und Kartellrecht und sind überzeugt, dass unser Unternehmen in einem wettbewerbsorientierten Markt erfolgreich sein und dank der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen nachhaltig wachsen wird.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zum Wettbewerbsrecht.

Kein Anbieten oder Annehmen von Bestechung

Bestechung ist illegal, und von uns verboten. Wir gefährden niemals unsere Verpflichtung gegenüber dem Gesetz oder unsere Integrität, indem wir uns an Bestechung oder irgendeiner anderen Form von Korruption beteiligen oder den Anschein erwecken, dies zu tun. Wir versuchen nicht, jemanden direkt oder indirekt über einen Dritten, durch Bestechung, Schmiergelder oder durch andere unangemessene oder auf eine unethische Weise genutzte Mittel oder auf eine Weise, die unseren Ruf und unsere Werte gefährden könnte, zu beeinflussen. Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über Verfahren, die darauf ausgelegt sind, sicherzustellen, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner seriös sind, sich nicht an Bestechung beteiligen und die geltenden Gesetze und die Standards für das Geschäftsgebaren des Unternehmens einhalten.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.

Verantwortungsvoller Umgang mit Geschenken und Bewirtung

Geschenke und Bewirtung müssen verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Unternehmens behandelt werden. Das Anbieten oder Annehmen von Geschenken und geschäftlicher Unterhaltung kann legitime Möglichkeiten bieten, die Produkte und Dienstleistungen unseres Unternehmens zu bewerben, Netzwerke aufzubauen und Geschäftsbeziehungen zu knüpfen. Wenn Geschenke oder Bewirtung unangemessen gehandhabt oder mit unlauterer Absicht angeboten oder angenommen werden, könnten sie unser geschäftliches Urteilsvermögen oder das unserer Lieferanten und Geschäftspartner beeinträchtigen, unsere Geschäftsbeziehungen gefährden, den Ruf unseres Unternehmens schädigen und gegen das Gesetz verstoßen.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zu Geschäftsgeschenken und Geschäftsbewirtungen.

Legale und ethische Interaktion mit Regierungen und Teilnahme an politischen Aktivitäten

Unsere Interaktionen mit Regierungen und unsere politischen Aktivitäten entsprechen den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien. Unser Unternehmen arbeitet mit staatlichen Einrichtungen zusammen und interagiert mit Regierungsbeamten, um unsere Geschäftsziele zu schützen und politische Ziele zu erreichen. Wir arbeiten auch mit staatlichen Kunden zusammen und nehmen an von der Regierung finanzierten Programmen teil. Unsere Unternehmensrichtlinien legen die Anforderungen, Einschränkungen und Beschränkungen für die Beteiligung an Aktivitäten wie der Lobbyarbeit für eine Sache oder ein Gesetz, der Einstellung eines Dritten als Fürsprecher des Unternehmens, dem Angebot von Dingen von Wert an einen Amtsträger, der Unterstützung eines politischen Kandidaten oder eines Komitees, dem Verkauf unserer Produkte und Dienstleistungen an eine Regierungsbehörde und anderen Interaktionen mit Regierungsbeamten fest. Wir wissen auch, dass Mitarbeiter in ihrer persönlichen Eigenschaft an politischen Aktivitäten in den Gemeinden teilnehmen können, in denen wir leben und arbeiten. Bei politischen Aktivitäten und bei der Interaktion mit der Regierung halten wir uns an die höchsten rechtlichen und ethischen Standards und befolgen die Unternehmensrichtlinien.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zu Regierungsaufträgen (USA und Kanada) sowie unsere Richtlinie zu Interaktionen mit der US-Regierung und zu politischen Aktivitäten.

Befolgung der geltenden Gesetze gegen Finanzkriminalität

Wir befolgen die geltenden Gesetze, die darauf ausgelegt sind, Geldwäsche, kriminelle Finanzierung, Betrug und Steuerhinterziehung zu verhindern und aufzudecken. Wir verbieten jegliche Versuche, den Erlös aus kriminellen Aktivitäten zu verschleiern oder zu „waschen“, um den Ursprung der Gelder als legitim erscheinen zu lassen. Wir verpflichten uns, Geschäfte mit seriösen Geschäftspartnern zu tätigen, Gelder aus legitimen Quellen zu erhalten und die Gesetze gegen Geldwäsche und Steuerhinterziehung einzuhalten.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche und Finanzkriminalität.

Einhaltung der internationalen Handelskontrollgesetze

Wir verpflichten uns, Geschäfte weltweit unter Einhaltung der geltenden internationalen Handelskontrollgesetze und -vorschriften zu tätigen. Die internationalen Handelskontrollgesetze und -vorschriften regeln die grenzüberschreitende Beförderung von Waren, Software, Dienstleistungen und Technologie und können Geschäfte mit bestimmten Ländern, Regierungen, Einrichtungen und Personen einschränken. Zu diesen Gesetzen und Vorschriften gehören Export- und Importvorschriften, Anti-Boykottgesetze und Wirtschaftssanktionen. Sie basieren oft auf Bedenken hinsichtlich der nationalen Sicherheit und der Außenpolitik. Wir tätigen unsere Geschäfte überall mit Respekt vor diesen Gesetzen und Vorschriften.

Weitere Informationen: Lesen Sie unsere Richtlinie zu internationalen Handelskontrollen.

Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt für zukünftige Generationen ist uns wichtig. Wir streben danach, Umweltauswirkungen durch verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen zu minimieren. Dazu gehört die Reduzierung des Energieverbrauchs, die Nutzung erneuerbarer Energien, wo dies praktisch machbar ist, die Minimierung der Erzeugung von Giftmüll sowie das Recycling und die Wiederverwendung von Materialien.

Förderung ethischer Beziehungen zu Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

Wir bemühen uns, nur mit solchen Partnern zusammenzuarbeiten, die unsere Werte teilen. Ein wichtiger Teil des Geschäftsbetriebs ist die Partnerschaft mit anderen, und wir glauben, dass Partnerschaften auf Vertrauen und gegenseitigem Nutzen basieren. Wir handeln ehrlich und integer auf dem Markt und erwarten, dass unsere Geschäftspartner dies ebenfalls tun, einschließlich der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Arbeit, Beschäftigung und Menschenrechte, wie beispielsweise solchen, die Menschenhandel und Zwangsarbeit verbieten. Wir verpflichten uns, faire Möglichkeiten für vielfältige Lieferanten zu schaffen, damit sie sich um unsere Aufträge bemühen können, und wir bewerten die Angebote der Lieferanten auf der Grundlage ihrer Qualität, Zuverlässigkeit, Leistung, Preis, Service und technischen Anforderungen. Wir erwarten auch, dass unsere Geschäftspartner unser Engagement für Integrität und ethisches Geschäftsverhalten teilen, wie in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner näher beschrieben.

Weitere Informationen: Lesen Sie unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner sowie unsere Richtlinie zu ethischer Beschaffung und verantwortungsvoller Herstellung.



Weitere Informationen

Die Existenz und der Inhalt dieses Verhaltenskodex werden den Aktionären offenbart und sind auf der Website des Unternehmens verfügbar. Die Bestimmungen dieses Kodexes gelten zusätzlich zu den anderen Richtlinien oder Verfahren von Versant und bedeuten nicht deren Änderung, Ersetzung oder Verdrängung.

Versant behält sich das Recht vor, diese Richtlinie jederzeit zu ändern, wenn es dies für angemessen hält. Die Version auf den internen und externen Websites des Unternehmens spiegelt immer die neuesten Überarbeitungen und Aktualisierungen wider

Anerkennung des Verhaltenskodex

Alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren müssen bestätigen, dass sie den Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben. Versant unterstützt das Recht seiner Mitarbeiter, sich zu Fragen von öffentlichem Interesse zu äußern oder sich an bestimmten Aktivitäten zu beteiligen, die mit den Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses zusammenhängen.

Weder dieser Verhaltenskodex noch eine von Ihnen unterzeichnete Vereinbarung oder eine sonstige Richtlinie des Unternehmens darf so ausgelegt werden, dass dadurch (i) untersagt wird, freiwillig mit der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), dem National Labor Relations Board (NLRB), der Securities and Exchange Commission (SEC) oder einer anderen Bundes-, Landes- oder Kommunalbehörde, die für die Durchsetzung von Gesetzen im Zusammenhang mit möglichen Gesetzes- oder Verordnungsverstößen zuständig ist, zu kommunizieren, Bedenken zu melden, eine Anzeige oder Beschwerde einzureichen, rechtmäßige Offenlegungen vorzunehmen, Dokumente oder sonstige Informationen bereitzustellen oder an einer von einer solchen Behörde durchgeführten Untersuchung oder Anhörung teilzunehmen; (ii) bezweckt ist, Ihr Recht auf Teilnahme an den nach Section 7 des U.S. National Labor Relations Act geschützten Tätigkeiten einzuschränken oder zu beeinträchtigen, einschließlich Gesprächen über Vergütung, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Gesundheitsgefahren und Sicherheitsfragen; oder (iii) untersagt wird, Hinweisgeberprämien der SEC oder einer anderen Behörde zu erhalten oder Ihre Rechte nach dem National Labor Relations Act auszuüben.

Kein Beschäftigungsvertrag

Dieser Kodex stellt keinen Beschäftigungsvertrag zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern dar und ändert das derzeitige At-will-Arbeitsverhältnis des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern nicht.

Verzichtserklärungen

In seltenen Fällen kann es erforderlich sein, dass ein Mitarbeiter, ein leitender Angestellter oder ein Direktor einen Verzicht auf eine Bestimmung des Verhaltenskodex beantragt. Wenn Sie der Meinung sind, dass ein Verzicht erforderlich ist, sollten Sie sich mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Anwalt des Unternehmens beraten. Anträge von Mitarbeitern auf einen Verzicht können nur vom General Counsel von Versant genehmigt werden. Ein Verzicht für einen leitenden Angestellten oder Direktor von Versant kann nur vom Vorstand von Versant genehmigt werden und wird gemäß den gesetzlichen Vorschriften der Öffentlichkeit offengelegt.