

Code de Conduite

Table des matières

Versant: présentation	3
Nos valeurs fondamentales	4
Mettre en pratique notre Code de conduite	6
Faire preuve de bon sens lors de la prise de décisions	7
Demander des conseils et exprimer des préoccupations	7
Lorsque des préoccupations sont soulevées	7
Contacter le conseil d'administration	8
Les représailles ne sont pas tolérées	8
Montrer l'exemple : responsabilités supplémentaires des managers	9
Principes de conduite professionnelle	11
Notre engagement envers notre environnement de travail	11
Traiter les gens équitablement et avec respect	11
Promouvoir la santé et la sécurité	11
Notre engagement envers nos publics, nos clients et notre Société	12
Respecter la vie privée	12
Éviter les conflits d'intérêts	12
Protéger la propriété intellectuelle et protéger les informations exclusives et confidentielles ..	12
Ne pas effectuer d'opérations boursières sur la base d'informations privilégiées et ne pas partager ces informations	13
Assurer la responsabilité financière	14
Communiquer de manière responsable	15
Notre engagement envers une conduite éthique des affaires	15
Concurrence loyale	15
Ne pas offrir ni accepter de pot-de-vin	15
Gérer les cadeaux et les divertissements professionnels de manière responsable	16
Interagir avec les gouvernements et s'engager dans des activités politiques de manière légale et éthique	16
Respecter les lois en vigueur en matière de criminalité financière	16
Respecter les contrôles du commerce international	17
Protéger l'environnement	17
Favoriser des relations éthiques avec les fournisseurs et autres partenaires commerciaux	17
Informations supplémentaires	19
Accusé de réception du Code de conduite	19
Aucun contrat de travail	19
Dérogations	19

Versant: présentation

Versant est un acteur majeur dans les domaines du sport, de l'information et du divertissement, regroupant des marques emblématiques et de confiance qui inspirent, informent et divertissent le public. Notre combinaison unique de contenus et de services enrichit le tissu culturel, suscite des passions, stimule les conversations et connecte les gens à ce qu'ils apprécient le plus. Nous reposons sur des bases solides qui favorisent la créativité et développent des liens profonds avec des publics passionnés. C'est toujours ce qui nous motive aujourd'hui.

Notre Code de conduite définit le cadre dans lequel nous opérons et les valeurs que nous défendons. Il incombe à chaque employé de Versant de respecter les normes les plus élevées en matière de comportement éthique et professionnel en agissant conformément à notre Code. Veuillez lire le Code attentivement et l'appliquer au travail que vous effectuez chaque jour ainsi qu'à vos interactions avec les autres.

Si vous avez des questions ou si vous n'êtes pas sûr(e) de la marche à suivre, veuillez demander conseil. Nos équipes des ressources humaines, du service juridique et de la conformité sont toujours disposées à vous aider. Si vous préférez parler à quelqu'un de manière anonyme (lorsque la législation locale le permet), vous pouvez contacter notre service d'assistance téléphonique Versant Listens à tout moment.

Je vous invite à vous joindre à moi pour vous engager à respecter les valeurs énoncées dans ce Code et je vous remercie pour tout ce que vous accomplissez au sein de Versant.

Mark Lazarus
Président-directeur général, Versant



Nos valeurs fondamentales

Les valeurs qui nous guident sont **la confiance, la transparence et le travail d'équipe**. Nous collaborons et nous nous soutenons mutuellement en partageant des informations et en étant convaincus que tous les membres de nos marques sont engagés dans la réussite de Versant.

Pour réussir, nous devons également :



Faire preuve d'esprit d'entreprise.

Chaque collaborateur de Versant compte. Vos idées, votre esprit d'initiative et votre sens des responsabilités auront une incidence directe sur notre impact. Nous encourageons la réflexion audacieuse, la résolution créative des problèmes et la responsabilité individuelle.



Faire preuve d'agilité dans nos opérations.

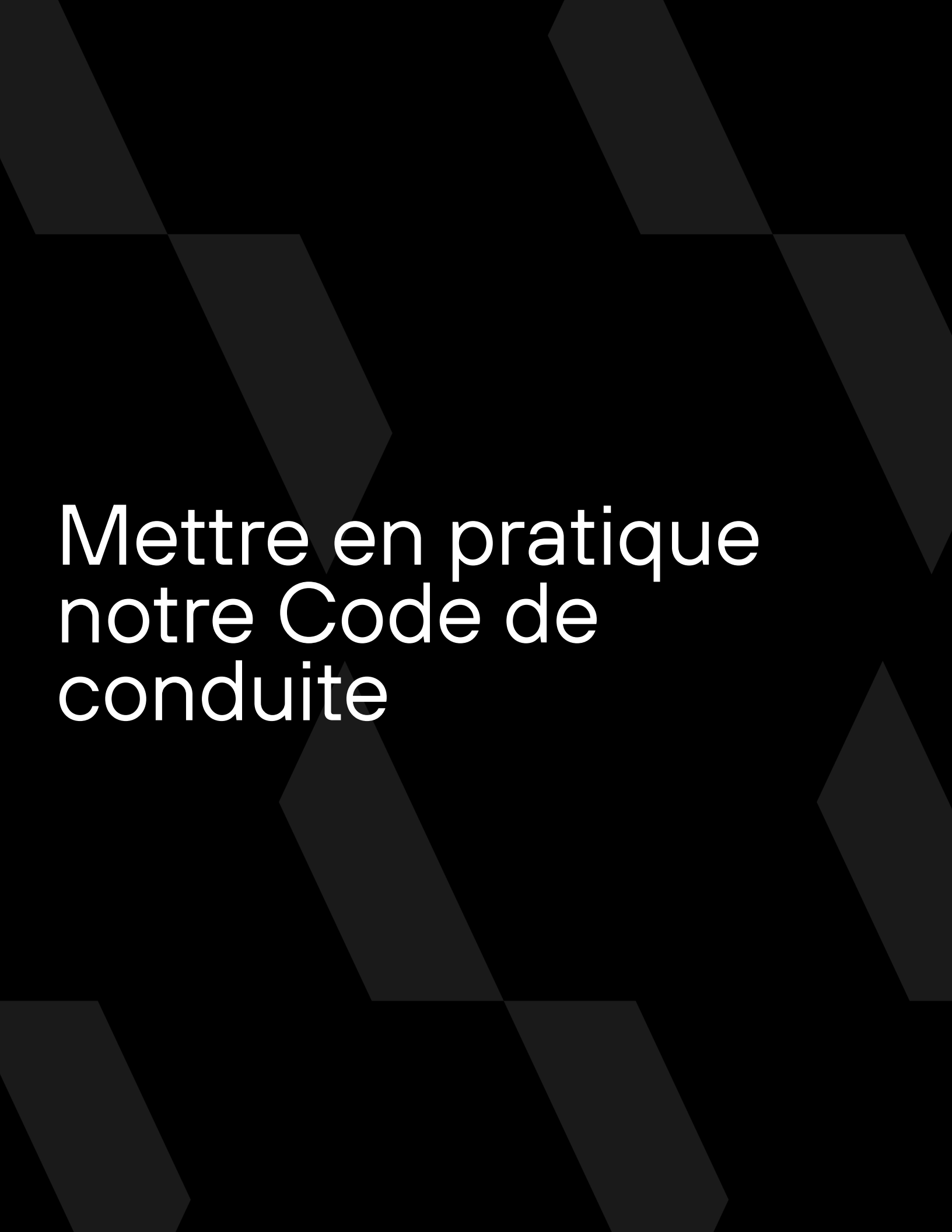
La rapidité est importante. Nous réduirons la bureaucratie, agirons de manière décisive, prendrons des risques calculés et apprendrons tout au long du processus.



Responsabilité.

Nous sommes tous acteurs de Versant. Nous devons assumer la responsabilité de nos actions et de notre travail.

Ces principes nous guideront dans la poursuite des aspects les plus solides de notre héritage culturel et dans la construction d'une identité distincte pour Versant.



Mettre en pratique
notre Code de
conduite

Notre Code de conduite (« le Code ») démontre comment nous atteignons nos objectifs et réussissons de manière appropriée. Il définit nos principes de conduite professionnelle et reflète notre engagement commun en faveur de l'intégrité.

Le Code s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs de Versant Media Group, Inc., y compris toutes ses filiales et sociétés affiliées dans lesquelles elle détient directement ou indirectement plus de 50 % des droits de vote (collectivement, « Versant » ou « la Société »).

Afin de soutenir les principes énoncés dans le Code, notre Société applique des politiques destinées à guider les employés de toutes nos unités commerciales et de toutes nos régions. De plus, certaines unités commerciales appliquent des politiques et des procédures adaptées à leurs activités, à leurs fonctions et à leurs régions. Dans certains cas, ces politiques et procédures peuvent aller au-delà des dispositions de ce Code. Nous sommes tous tenus de connaître et de respecter les politiques et procédures qui s'appliquent à nous.

Le présent document contient des références à des politiques internes destinées aux collaborateurs. Ces documents complémentaires sont disponibles dans le référentiel interne des politiques de la Société et peuvent ne pas être accessibles au public.

Nous exerçons nos activités dans de nombreuses régions où les lois et réglementations peuvent varier. Nous reconnaissons notre obligation fondamentale de respecter la loi partout où nous exerçons nos activités. Aucune opportunité commerciale, pression perçue de la direction ou accord tacite ne justifie le non-respect d'une exigence légale. Versant étant une société constituée aux États-Unis, nos activités et nos employés à travers le monde peuvent être soumis à la législation américaine, en plus des lois de tout autre pays dans lequel nous exerçons nos activités. Dans certains cas, il peut être nécessaire de prendre en compte plusieurs lois dans différentes juridictions.

Nous fournissons à tous les employés ce Code ainsi qu'une formation afin de vous aider à comprendre vos responsabilités. Si vous avez des questions concernant notre Code ou les politiques ou lois qui vous sont applicables, veuillez contacter votre responsable, un représentant des ressources humaines, le service de conformité (askcompliance@versantmedia.com) ou le service juridique.



Faire preuve de bon sens lors de la prise de décisions

Ce Code énonce les principes de conduite professionnelle définis par notre Société et met en place des politiques et procédures pour vous aider à respecter la loi. Cependant, dans certaines situations, la voie à suivre peut ne pas être évidente. Si vous êtes confronté(e) à une décision ou une situation difficile, posez-vous les questions suivantes avant de poursuivre:

- Est-ce autorisé par le Code de conduite et les autres politiques de la Société ?
- Est-ce que je me sens à l'aise ?
- Cela protège-t-il la réputation de notre Société ?
- Serais-je à l'aise de voir cela dans les actualités ou de l'expliquer à ma famille ou à mes amis ?

Si vous répondez « Non » ou « Je ne suis pas sûr(e) » à l'une de ces questions, envisagez une autre approche ou demandez de l'aide. Nous mettons à votre disposition des ressources et des contacts afin que vous n'ayez pas à faire face seul(e) à une décision ou à une situation difficile.

Demander des conseils et exprimer des préoccupations

Si vous avez une question ou une préoccupation concernant un problème sur le lieu de travail ou un comportement présumé illégal ou contraire à l'éthique, nous vous encourageons à vous exprimer. Pour ce faire, la Société met à votre disposition plusieurs canaux permettant de vous exprimer sans crainte de représailles. Choisissez l'option de signalement qui vous convient le mieux:

- Vous pouvez soumettre une question ou faire part de vos préoccupations à votre responsable ou à un autre responsable local, à un représentant des ressources humaines, au service juridique ou au service de conformité (askcompliance@versantmedia.com).
- Vous pouvez également exprimer des préoccupations via le service d'assistance téléphonique ou le portail Web Versant Listens. Aux États-Unis et dans d'autres régions où la loi le permet, votre signalement peut être effectué de manière anonyme. Afin de préserver votre anonymat, ces services sont gérés par une société tierce indépendante.

Portail Web
www.VersantListens.com

Service d'assistance téléphonique
1-800-393-1604 aux États-Unis

Consultez le portail Web pour obtenir les numéros de téléphone dans d'autres régions

Lorsque des préoccupations sont soulevées

Les questions ou préoccupations liées au lieu de travail peuvent être traitées par les responsables, les Ressources humaines ou toute autre personne compétente. Les préoccupations concernant des comportements illégaux ou contraires à l'éthique sont rapidement transmises à des enquêteurs qualifiés afin qu'elles soient examinées. Nous attendons des collaborateurs qu'ils coopèrent pleinement et de bonne foi aux enquêtes, audits et autres examens menés par la Société ou pour son compte. Certaines préoccupations peuvent nécessiter une enquête approfondie, pouvant inclure des entretiens et l'examen de documents.

La Société préservera la confidentialité des enquêtes dans la mesure du possible et conformément à la nécessité de mener une enquête approfondie et de résoudre le problème.

Toute violation du Code ou d'une politique de la Société peut entraîner des mesures disciplinaires, notamment le licenciement, des répercussions sur la rémunération ou toute autre mesure appropriée, quel que soit le titre ou l'ancienneté de l'employé(e).

Contactez le conseil d'administration

Les préoccupations relatives à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou aux questions d'audit peuvent également être adressées par courrier au président du Comité d'audit du Conseil d'administration, à l'adresse suivante:

Versant Media Group, Inc.
900 Sylvan Avenue
Englewood Cliffs, New Jersey 07632, États-Unis
À l'attention du secrétaire général
À l'attention de : comité d'audit

Les préoccupations reçues par courrier seront traitées conformément aux procédures établies par le comité d'audit du conseil d'administration de Versant.

Les représailles ne sont pas tolérées

Quelle que soit la manière dont vous signalez une préoccupation, nous ne tolérons aucune forme de représailles. La politique de la Société interdit toute forme de représailles à l'encontre d'employés, de dirigeants ou d'administrateurs qui, de bonne foi, soulèvent une préoccupation ou participent à une enquête sur un comportement présumé illégal ou contraire à l'éthique, même si la préoccupation signalée s'avère finalement sans fondement. Toute violation de notre politique de non-représailles peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Signaler « de bonne foi » signifie faire un effort sincère pour fournir des informations honnêtes, complètes et exactes, même si le signalement s'avère ultérieurement non fondé ou erroné. Les employés peuvent également communiquer de bonne foi avec une Agence gouvernementale concernant une violation potentielle de la loi. Une Agence gouvernementale comprend la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi, le Conseil national des relations de travail, l'Administration de la sécurité et de la santé au travail, l'Autorité réglementaire du secteur financier, la Commission des valeurs mobilières des États-Unis, toute autre organisation d'auto-régulation ou toute autre agence ou commission gouvernementale fédérale, étatique ou locale.

Aucune disposition de ce Code ou de toute autre politique de la Société ne limite la capacité d'un(e) employé(e), d'un(e) dirigeant(e) ou d'un(e) administrateur/administratrice à communiquer avec un organisme gouvernemental ou à lui fournir des informations concernant d'éventuelles violations de la loi sans en informer la Société, sans lui en faire part ou sans son autorisation, conformément aux lois applicables sur les lanceurs d'alerte. La Société interdit toute forme de représailles pour l'une ou l'autre de ces activités



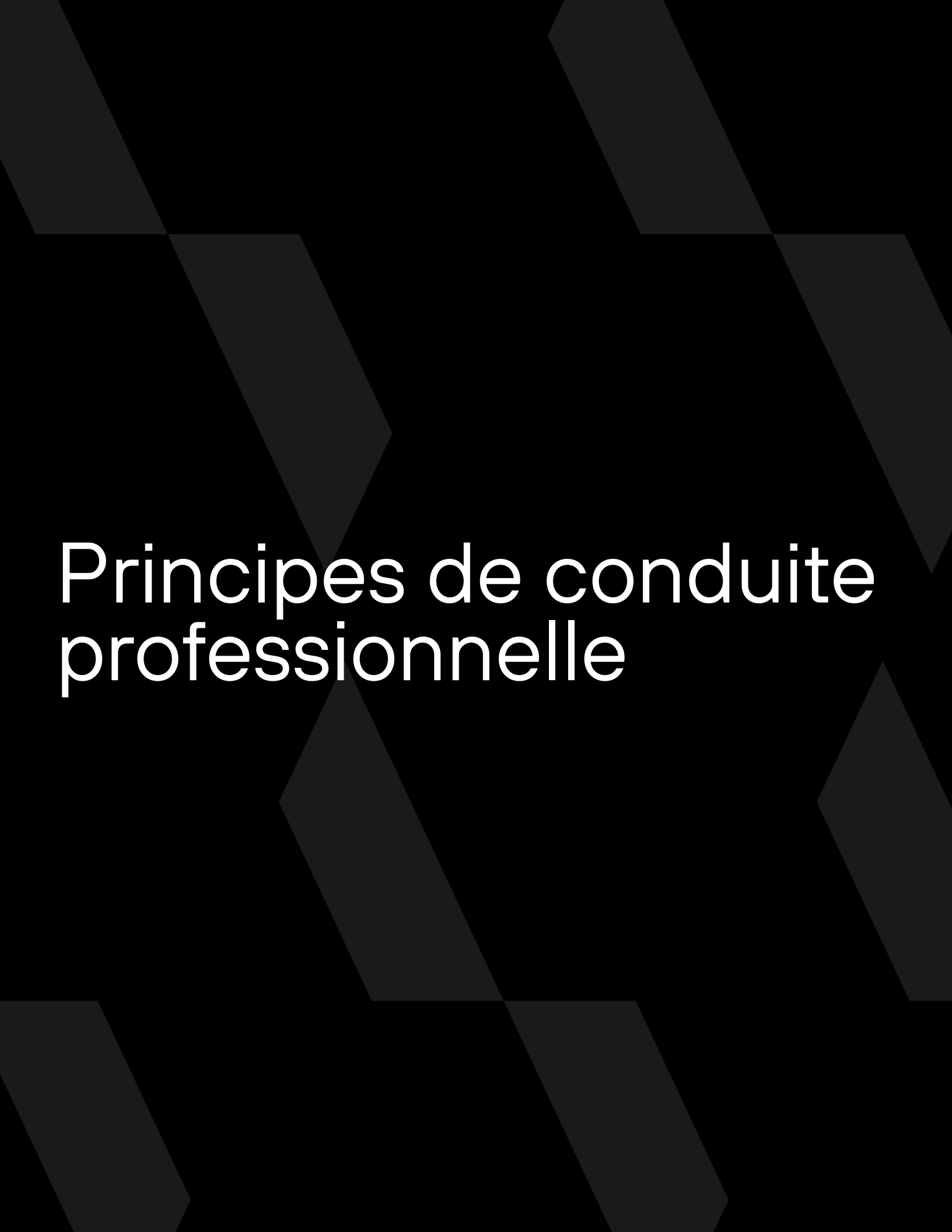
Montrer l'exemple : responsabilités supplémentaires des managers

En tant que responsables d'équipes au sein de l'organisation, les managers ont des responsabilités supplémentaires pour soutenir la culture d'intégrité de notre Société. Les managers doivent donner l'exemple et servir de modèles pour leurs équipes et l'ensemble des employés.

Les managers doivent favoriser un environnement de signalement ouvert qui encourage les employés à poser des questions, à exprimer leurs préoccupations et à s'exprimer. Lorsque les managers reçoivent une préoccupation, ils doivent répondre comme suit:

- Pour un problème sur le lieu de travail, comme un désaccord quotidien avec un(e) collègue ou une question concernant les politiques de la Société, prenez des mesures immédiates pour résoudre le problème ou contactez votre responsable ou un représentant des ressources humaines afin d'obtenir de l'aide et de fournir une réponse rapide à l'employé(e).
- En cas d'allégation de comportement présumé illégal ou contraire à l'éthique, telle qu'une question d'intégrité ou une situation couverte par le présent Code de conduite, signalez-la immédiatement en utilisant l'un des canaux désignés. Ces canaux comprennent la fonction Conformité (askcompliance@versantmedia.com), le service Juridique, un représentant des Ressources humaines ou la ligne d'alerte Versant Listens ou son portail web. N'enquêtez jamais vous-même sur une allégation de comportement présumé illégal ou contraire à l'éthique.

Indépendamment de la préoccupation soulevée, les managers ne doivent jamais se livrer à des représailles, quelles qu'elles soient, et doivent signaler toute forme de représailles de la part d'autres personnes.



Principes de conduite professionnelle

Nos principes de conduite professionnelle nous incitent à agir avec intégrité dans toutes nos activités pour le compte de la Société. Ces principes sont répartis en trois engagements:

-  Notre engagement envers notre environnement de travail
-  Notre engagement envers nos publics, nos clients et notre Société
-  Notre engagement envers une conduite éthique des affaires

Chacun d'entre eux est lié par un engagement commun à agir dans l'intérêt de nos employés, de nos clients, de nos téléspectateurs, de nos investisseurs et des communautés que nous servons.

Notre engagement envers notre environnement de travail

Traiter les gens équitablement et avec respect

Nous avons la responsabilité collective de promouvoir une culture d'équité, de respect et d'inclusion qui nous incite à valoriser et à accepter les différences. Nous nous conformons aux lois applicables en matière de travail et d'emploi, respectons les droits de l'homme internationalement reconnus, favorisons l'égalité des chances en matière d'emploi et prenons des décisions en matière d'emploi sur la base du mérite et des qualifications. Nous interdisons toute forme de harcèlement ou de discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'appartenance ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, la religion, l'âge, l'état civil, la nationalité, l'ascendance, la grossesse ou la maternité, l'état de santé, le handicap physique ou mental, ou tout autre trait ou statut protégé par la loi (qui peut varier d'un pays à l'autre).

Le harcèlement et la discrimination ne sont tolérés sous aucune forme. Nous encourageons et attendons de toute personne témoin d'un comportement discriminatoire, harcelant, offensant, abusif, menaçant ou de représailles, ou de tout autre comportement incompatible avec un lieu de travail respectueux, de le signaler, et nous nous engageons à créer un environnement dans lequel les employés se sentent à l'aise pour faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique de respect au travail.

Promouvoir la santé et la sécurité

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sécurisé et à promouvoir la santé et le bien-être de chacun. Nous respectons les lois et les réglementations applicables en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail et menons nos activités de manière à minimiser les risques de blessure pour nos employés. Nous encourageons nos employés à identifier et à signaler tout comportement ou pratique potentiellement dangereux sur le lieu de travail.

Notre engagement envers nos publics, nos clients et notre Société

Respecter la vie privée

Il est de notre responsabilité de protéger les informations personnelles que nous traitons contre tout accès ou acquisition non autorisés. Nous sommes conscients que nos clients, nos employés et d'autres personnes accordent de l'importance à leur vie privée, et nous nous engageons à gagner et à conserver leur confiance. Lorsque nous recueillons, utilisons, conservons ou partageons des informations personnelles, nous accordons la priorité à leur sécurité et à leur utilisation aux fins décrites dans nos politiques et avis de confidentialité. Nous opérons en conformité avec les lois, règles et réglementations relatives à la protection de la vie privée et respectons les droits des individus en matière de protection de la vie privée.

Éviter les conflits d'intérêts

Nous veillons à ce qu'aucun intérêt ou activité extérieur n'interfère avec notre jugement ou nos responsabilités professionnelles envers la Société. Nous sommes attentifs aux conflits d'intérêts réels, potentiels et même perçus qui pourraient survenir en raison d'un emploi ou d'autres activités en dehors de la Société, d'intérêts financiers ou de relations personnelles. Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un(e) employé(e) est impliqué(e) dans des activités ou des relations qui interfèrent avec l'exercice de ses responsabilités professionnelles ou son devoir de loyauté envers la Société. Même lorsqu'aucune intention inappropriée n'est présente, nous reconnaissons que l'apparence d'un conflit d'intérêts peut causer un préjudice, tel que nuire à notre réputation ou à nos relations professionnelles. Nous maintenons donc des contrôles visant à identifier, faciliter et examiner la divulgation des situations susceptibles de créer, ou de sembler créer, un conflit d'intérêts.

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique sur les conflits d'intérêts.

Protéger la propriété intellectuelle et protéger les informations exclusives et confidentielles

La protection et la défense de la propriété intellectuelle de la Société, ainsi que la protection de ses informations exclusives et de ses Informations confidentielles, sont essentielles à notre réussite.

Les Informations confidentielles comprennent toute information non publique concernant la Société, ses collaborateurs ou ses partenaires commerciaux, que nous recevons ou à laquelle nous avons accès dans le cadre de notre travail pour la Société. Si vous ne savez pas avec certitude si une information est confidentielle, vous devez la traiter comme telle jusqu'à ce que vous obteniez des instructions complémentaires.

En tant qu'entreprise de médias et de technologies, notre propriété intellectuelle et nos Informations confidentielles comptent parmi nos actifs les plus précieux. Notre propriété intellectuelle comprend notamment nos marques, nos marques déposées, notre savoir-faire, nos inventions, nos brevets, nos contenus et autres œuvres protégées par le droit d'auteur, nos secrets d'affaires, nos programmes informatiques, nos actifs médias, y compris nos sites web et applications, ainsi que d'autres innovations exclusives. Nous respectons également les droits de propriété intellectuelle et les Informations confidentielles de tiers.

La protection de la propriété intellectuelle et des Informations confidentielles, qu'elles appartiennent à la Société ou à nos partenaires commerciaux, contribue à préserver notre avantage concurrentiel, à protéger nos idées et à maintenir notre réputation de partenaire de confiance.

Nous appliquons des politiques et des contrôles de gouvernance de l'information afin d'assurer une gestion appropriée des documents de la Société et de protéger les Informations confidentielles contre tout accès, toute utilisation, toute divulgation, toute modification ou toute obtention non autorisés. Les collaborateurs sont tenus de protéger les Informations confidentielles en toutes circonstances et de ne les utiliser ou les divulguer que lorsqu'ils y sont autorisés et uniquement à des fins professionnelles légitimes.

Ces interdictions relatives à l'utilisation abusive des Informations confidentielles s'appliquent également aux paris et aux transactions sur les marchés de prédiction (par exemple, les contrats sur événements, les paris ou tout autre mécanisme similaire) fondés sur des Informations confidentielles obtenues dans le cadre de notre travail, ainsi qu'au partage de ces informations avec des tiers en vue de leur utilisation dans le cadre d'une transaction sur un marché de prédiction. En outre, nous interdisons toute participation à des transactions sur les marchés de prédiction portant sur des événements ou des résultats que nous pouvons influencer, ou que nous pourrions sembler pouvoir influencer, dans le cadre de notre travail, ainsi que toute tentative d'influencer un tel événement ou résultat dans l'intention d'en tirer un avantage pour nous-mêmes ou pour autrui.

Certains collaborateurs sont soumis à des politiques spécifiques relatives aux marchés de prédiction et aux paris sportifs, applicables à leurs activités. Si ces politiques vous sont applicables, vous devez en prendre connaissance et respecter les exigences supplémentaires qu'elles prévoient.

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique de gestion des documents, la Politique d'investissement personnel de CNBC, la Politique relative aux marchés de prédiction de Rotten Tomatoes et Fandango ainsi que la Politique relative aux paris sportifs et aux marchés de prédiction de USA Sports et Golf Channel.

Ne pas effectuer d'opérations boursières sur la base d'informations privilégiées et ne pas partager ces informations

Nous interdisons strictement de communiquer des informations importantes non publiques concernant la Société ou ses titres, ou d'utiliser ces informations pour acheter ou vendre des titres de la Société. Nous interdisons également strictement l'achat ou la vente de titres d'une autre société lorsque nous obtenons, dans le cadre de notre travail, des informations importantes non publiques concernant cette autre société. Ces informations peuvent notamment comprendre une annonce de résultats, une fusion, une acquisition, une cession ou un accord commercial important avant leur divulgation au public. Nous interdisons également de communiquer ces informations à des tiers à toute fin inappropriée. Certains collaborateurs sont soumis à des restrictions supplémentaires prévues par des politiques propres à leur unité opérationnelle (par exemple, la Politique d'investissement personnel de CNBC).

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique relative aux opérations d'initiés ainsi que la Politique d'investissement personnel de CNBC.

Assurer la responsabilité financière

Nous nous engageons à maintenir l'intégrité de la comptabilité, de la tenue des registres, des rapports financiers et des rapports publics de la Société. Nous disposons d'un système de contrôles internes pour tenir nos livres et registres et préparer nos états financiers conformément aux lois, réglementations, règles et normes comptables applicables régissant l'intégrité de la comptabilité, des rapports financiers et des livres et registres connexes de la Société. Nous fournissons aux détenteurs de titres et à la communauté des investisseurs des informations complètes, équitables, précises, opportunes et compréhensibles concernant notre Société et nos performances financières.

Entre autres, les informations rendues publiques par la Société doivent être compréhensibles, exactes et complètes, présenter fidèlement la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société, et être communiquées en temps opportun. En outre, les rapports périodiques et autres documents déposés par la Société auprès de la SEC, y compris les états financiers et autres informations financières, doivent être conformes aux lois fédérales américaines sur les valeurs mobilières et aux règles de la SEC applicables.

Nous respectons les procédures de la Société en matière de comptabilité, de rapports financiers et de tenue des registres financiers. Chaque employé qui contribue de quelque manière que ce soit à la préparation ou à la vérification des états financiers et autres informations financières de la Société doit tenir des livres, registres et comptes précis au nom de la Société. Nous ne devons jamais intentionnellement omettre ou classer par erreur une transaction, notamment en ce qui concerne les comptes, les services ou les périodes comptables. Si nous identifions des informations inexactes, incomplètes ou trompeuses dans les livres, registres ou divulgations de la Société, nous devons les corriger et/ou signaler le problème en temps opportun, conformément au système de contrôle interne de la Société.

De plus, tous les employés de la Société dans les domaines de la comptabilité, de l'audit interne, des finances, des rapports financiers, de la planification et de l'analyse financières, des relations avec les investisseurs, de la gestion des risques, de la fiscalité et de la trésorerie (« Professionnels de la finance ») jouent un rôle important dans le respect des principes et procédures énoncés ci-dessus, dans la mesure où ils sont particulièrement compétents et habilités à garantir que les intérêts de la Société sont correctement enregistrés et préservés, et sont tenus de divulguer rapidement toute information dont ils disposent ou dont ils ont autrement connaissance concernant : (i) des lacunes ou faiblesses significatives ou importantes dans la conception ou le fonctionnement des contrôles internes de la Société ; (ii) toute fraude, qu'elle soit importante ou non ; (iii) tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu impliquant tout employé qui joue un rôle important dans la comptabilité, les rapports financiers, les contrôles de divulgation ou les contrôles internes ; ou (iv) toute autre question susceptible d'avoir un effet défavorable important sur la capacité de la Société à enregistrer, traiter, résumer et communiquer des données financières.

Communiquer de manière responsable

Nous ne parlons pas au nom de la Société à moins d'y être autorisés. Nous veillons à ce que nos communications externes soient honnêtes et précises. Dans toute communication susceptible d'avoir un impact sur la Société, que ce soit dans le cadre professionnel ou personnel, nous communiquons de manière professionnelle, nous préservons la confidentialité et nous sommes conscients des répercussions que nos propos peuvent avoir sur les activités et la réputation de la Société. Cela s'applique aux communications faites en personne, par téléphone, par courriel et sur les réseaux sociaux.

Nous nous engageons à respecter des normes médiatiques élevées. Dans notre journalisme et nos médias, nous reconnaissons l'importance de travailler avec intégrité, honnêteté et transparence. Nous nous engageons à fournir à nos journalistes et autres employés le soutien et l'autonomie nécessaires pour respecter ces engagements.

Notre engagement envers une conduite éthique des affaires

Concurrence loyale

Nous nous engageons à promouvoir une concurrence loyale et à respecter les lois, règlements et directives applicables en matière de concurrence, destinés à favoriser une concurrence ouverte et dynamique sur le marché. Ces textes interdisent les accords entre parties ainsi que toute autre pratique ayant pour effet de restreindre la concurrence. Nous respectons le droit de la concurrence et le droit antitrust, et nous sommes convaincus que notre Société prospérera sur un marché concurrentiel et connaîtra le succès grâce à la qualité de ses produits et services.

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique relative au droit de la concurrence.

Ne pas offrir ni accepter de pot-de-vin

La corruption est illégale et nous l'interdisons. Nous ne compromettons jamais notre engagement envers la loi ou l'intégrité en nous livrant, ou en donnant l'impression de nous livrer, à des actes de corruption ou à toute autre forme de malversation. Nous ne cherchons pas à influencer quiconque, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, par le biais de pots-de-vin ou de dessous-de-table ou de tout autre moyen inapproprié ou contraire à l'éthique, ou d'une manière qui pourrait compromettre notre réputation et nos valeurs. De plus, la Société a mis en place des procédures visant à garantir que nos fournisseurs et partenaires commerciaux jouissent d'une bonne réputation, ne se livrent pas à des pratiques de corruption et respectent les lois applicables et les normes de conduite professionnelle de la Société.

Pour en savoir plus: Politique de lutte contre la corruption.

Gérer les cadeaux et les divertissements professionnels de manière responsable

Les cadeaux et les divertissements professionnels doivent être gérés de manière responsable et conformément aux politiques de la Société. Offrir ou accepter des cadeaux et des divertissements professionnels peut constituer une occasion légitime de promouvoir les produits et les services de notre Société, de développer notre réseau et d'établir des relations commerciales. Toutefois, s'ils sont gérés de manière inappropriée ou s'ils sont offerts ou acceptés avec des intentions inappropriées, les cadeaux ou les divertissements professionnels peuvent nuire à notre jugement professionnel ou à celui de nos fournisseurs et partenaires commerciaux, compromettre nos relations commerciales, nuire à la réputation de notre Société et enfreindre la loi.

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique relative aux cadeaux d'affaires et aux invitations d'affaires.

Interagir avec les gouvernements et s'engager dans des activités politiques de manière légale et éthique

Nos interactions avec les gouvernements et nos activités politiques sont conformes aux lois, réglementations et politiques de la Société en vigueur. Notre Société collabore avec des entités gouvernementales et interagit avec des fonctionnaires afin de protéger nos objectifs commerciaux et d'atteindre les objectifs des politiques publiques. Nous collaborons également avec des clients gouvernementaux et participons à des programmes financés par le gouvernement. Les politiques de notre Société définissent les exigences, les limites et les restrictions relatives à la participation à des activités telles que le lobbying en faveur d'une cause ou d'un projet de loi, le recours à un tiers pour défendre les intérêts de la Société, l'offre de tout objet de valeur à un fonctionnaire, le financement d'un candidat ou d'un comité politique, la vente de nos produits et services à un organisme gouvernemental ou toute autre interaction avec des fonctionnaires. Nous reconnaissons également que les employés peuvent participer à titre personnel à des activités politiques dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Lorsque nous menons des activités politiques et interagissons avec le gouvernement, nous respectons les normes juridiques et éthiques les plus strictes et nous conformons à la politique de la Société.

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique relative aux marchés publics (États-Unis et Canada) ainsi que notre Politique relative aux interactions avec le gouvernement des États-Unis et aux activités politiques.

Respecter les lois en vigueur en matière de criminalité financière

Nous respectons les lois applicables visant à prévenir et à détecter le blanchiment d'argent, le financement d'activités criminelles, la fraude et l'évasion fiscale. Nous interdisons toute tentative visant à dissimuler ou à « blanchir » les produits d'activités criminelles afin de donner une apparence légitime à la source des fonds. Nous nous engageons à mener nos activités avec des partenaires commerciaux réputés, à recevoir des fonds provenant de sources légitimes et à respecter les lois contre le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale.

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique de lutte contre le blanchiment d'argent et les crimes financiers.

Respecter les contrôles du commerce international

Nous nous engageons à mener nos activités à l'échelle mondiale dans le respect des lois et réglementations applicables en matière de contrôle du commerce international. Les lois et réglementations relatives au contrôle du commerce international régissent le transfert transfrontalier de biens, de logiciels, de services et de technologies, et peuvent restreindre les relations commerciales avec certains pays, gouvernements, entités et individus. Ces lois et réglementations comprennent les réglementations en matière d'exportation et d'importation, les lois anti-boycott et les sanctions économiques, et sont souvent fondées sur des considérations de sécurité nationale et de politique étrangère. Nous respectons ces lois et réglementations partout où nous exerçons nos activités.

Pour en savoir plus: Consultez notre Politique relative aux contrôles du commerce international.

Protéger l'environnement

La protection de l'environnement pour les générations futures est importante pour nous. Nous nous efforçons de minimiser notre impact sur l'environnement par une utilisation responsable des ressources. Cela implique notamment de réduire la consommation d'énergie, d'utiliser des énergies renouvelables lorsque cela est possible, de réduire la production de déchets dangereux, ainsi que de recycler et de réutiliser les matériaux.

Favoriser des relations éthiques avec les fournisseurs et autres partenaires commerciaux

Nous nous efforçons de ne collaborer qu'avec les personnes qui partagent nos valeurs. Un aspect essentiel de la conduite des affaires consiste à établir des partenariats avec d'autres personnes, et nous sommes convaincus que les partenariats reposent sur la confiance et l'avantage mutuel. Nous interagissons de manière honnête et avec intégrité sur le marché et attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils fassent de même, notamment en respectant les lois et réglementations relatives au travail, à l'emploi et aux droits de l'homme, telles que celles qui interdisent la traite des êtres humains et le travail forcé. Nous nous engageons à offrir des opportunités équitables à divers fournisseurs afin qu'ils puissent remporter nos appels d'offres, et nous évaluons les offres des fournisseurs en fonction de leur qualité, leur fiabilité, leur performance, leur prix, leur service et leurs exigences techniques. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent notre engagement en faveur de l'intégrité et d'un comportement commercial éthique, tel que décrit plus en détail dans notre Code de conduite pour les fournisseurs et les partenaires commerciaux.

Pour en savoir plus: Consultez notre [Code de conduite à l'intention des fournisseurs et des partenaires commerciaux](#) ainsi que notre [Politique relative aux achats responsables et à la fabrication responsable](#).





Informations supplémentaires

L'existence et le contenu de ce Code de conduite seront communiqués aux actionnaires et pourront être consultés sur le site Web de la Société. Les dispositions de ce Code s'ajoutent aux autres politiques ou procédures de Versant et ne les modifient, ne les remplacent ni ne les supplantent.

Versant se réserve le droit de modifier ce Code à tout moment, si nécessaire. La version disponible sur les sites Web internes et externes de la Société reflètera toujours les dernières révisions et mises à jour.

Accusé de réception du Code de conduite

Tous les employés, dirigeants et administrateurs sont tenus de confirmer qu'ils ont lu et compris le Code. Versant soutient le droit des employés à s'exprimer sur des questions d'intérêt public ou à s'engager dans certaines activités liées à leurs conditions d'emploi.

Aucune disposition du présent Code, d'un accord que vous avez signé ou de toute autre politique de la Société ne doit être interprétée comme : (i) vous interdisant de communiquer volontairement avec l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), le National Labor Relations Board (NLRB), la Securities and Exchange Commission (SEC) ou toute autre autorité fédérale, étatique ou locale chargée de faire appliquer les lois relatives à d'éventuelles violations de la loi ou de la réglementation, de leur signaler des préoccupations, de déposer une plainte ou un recours, d'effectuer des divulgations licites, de fournir des documents ou d'autres informations, ou de participer à une enquête ou à une audience menée par ces autorités ; (ii) ayant pour objet de limiter ou d'entraver votre droit de participer aux activités protégées par l'article 7 du National Labor Relations Act des États-Unis, notamment les discussions relatives aux salaires, aux horaires de travail, aux conditions de travail, aux risques pour la santé et aux questions de sécurité ; ou (iii) vous interdisant de percevoir une récompense accordée aux lanceurs d'alerte par la SEC ou toute autre autorité, ou d'exercer les droits que vous confère le National Labor Relations Act.

Aucun contrat de travail

Ce Code ne constitue pas un contrat de travail entre la Société et ses employés et ne modifie en rien la relation de travail actuelle entre la Société et ses employés.

Dérogations

Dans de rares cas, un(e) employé(e), un(e) dirigeant(e) ou un(e) administrateur/administratrice peut être amené(e) à demander une dérogation à une disposition du Code de conduite. Vous devez consulter votre responsable ou service juridique de la Société si vous pensez qu'une dérogation est nécessaire. Les demandes de dérogation des employés ne peuvent être accordées que par le directeur juridique de Versant. Une dérogation pour tout dirigeant ou administrateur de Versant ne peut être accordée que par le conseil d'administration de Versant et sera divulguée au public conformément à la loi.